Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 19 września 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE – Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy – Artykuł 2 ust. 2 – Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność – Układ zbiorowy w sprawie zabezpieczenia społecznego – Zasiłek pomostowy wypłacany byłym pracownikom cywilnym sprzymierzonych sił zbrojnych w Niemczech – Ustanie wypłaty tego zasiłku z chwilą spełnienia przez zainteresowanego warunków nabycia prawa do wcześniejszej emerytury dla osób niepełnosprawnych z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego

W sprawie C-312/17

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Landesarbeitsgericht Hamm (sąd pracy wyższej instancji w Hamm, Niemcy) postanowieniem z dnia 28 marca 2017 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 29 maja 2017 r., w postępowaniu:

Surjit Singh Bedi

przeciwko

Bundesrepublik Deutschland,

Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, J. Malenovský, M. Safjan (sprawozdawca), D. Šváby i M. Vilaras, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego oraz J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

– w imieniu Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland przez B. von Buchholz, Rechtsanwältin,

– w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina oraz M. Kellerbauera, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 29 maja 2018 r.,

wydaje następujący

Wyrok

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

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Surjitem Singhem Bedim a Bundesrepublik Deutschland (Republiką Federalną Niemiec) oraz Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland (Republiką Federalną Niemiec działającą w imieniu i w interesie Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej), dotyczącego ustania wypłaty przewidzianego w układzie zbiorowym zasiłku pomostowego z chwilą spełnienia przez zainteresowanego warunków nabycia prawa do wcześniejszej emerytury dla osób niepełnosprawnych z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z motywami 8, 11–13 i 15 dyrektywy 2000/78:

„(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. Zakaz dyskryminacji powinien również dotyczyć obywateli państw trzecich, ale nie obejmie on odmiennego traktowania ze względu na przynależność państwową, bez uszczerbku dla postanowień dotyczących wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich oraz ich dostępu do zatrudnienia i pracy.

(13) Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do uregulowań w zakresie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, których korzyści nie są tożsame z dochodami w znaczeniu nadanym temu terminowi do celów stosowania artykułu 141 traktatu WE, ani do wszelkiego rodzaju płatności dokonywanych przez państwo, których celem jest dostęp do zatrudnienia lub utrzymanie zatrudnienia.

[…]

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

4 Artykuł 1 tej dyrektywy głosi:

„Celem niniejszej 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 wspomnianej dyrektywy stanowi w ust. 1 i 2:

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

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
   i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub
   ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych, pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką".

6 Artykuł 3 omawianej dyrektywy stanowi w ust. 1 i 3:

„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;

[…]

3. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do wszelkiego rodzaju płatności dokonanych z systemów publicznych lub podobnych, włączając w to systemy zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej".

7 Artykuł 16 dyrektywy 2000/78 ma następujące brzmienie:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania, aby:

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

b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych, regulaminach wewnętrznych przedsiębiorstw, jak również w statutach regulujących wykonywanie wolnych zawodów oraz w statutach organizacji pracowników i pracodawców, zostały uznane za nieważne lub zostały zmienione".

Prawo niemieckie

8 Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (układ zbiorowy w sprawie zabezpieczenia socjalnego pracowników sił zbrojnych stacjonujących na terytorium Republiki Federalnej Niemiec) z dnia 31 sierpnia 1971 r. (zwany dalej „TV SozSich") został zawarty pomiędzy Republiką Federalną Niemiec a szeregiem związków zawodowych w celu uregulowania warunków pracy pracowników zatrudnionych przez stacjonujące na jej terytorium siły zbrojne innych państw i pracujących na ich rzecz; jednym z tych państw jest Zjednoczone Królestwo.

9 Paragraf 2 TV SozSich, zatytułowany „Warunki nabycia prawa do świadczeń", głosi:

„Do świadczeń przewidzianych w niniejszym układzie zbiorowym uprawnieni są pracownicy:

1. których stosunek pracy został wypowiedziany z powodu redukcji stanowisk

a) spowodowanej zmniejszeniem liczby żołnierzy,

b) spowodowanej zamknięciem bazy lub likwidacją jednostki wojskowej albo przeniesieniem poza obszar aktualnego stałego miejsca pracy z rezultacie decyzji podjętej ze względów wojskowych przez najwyższy rangą organ zwierzchni,

2. którzy w chwili wypowiedzenia stosunku pracy

a) byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej od roku,

b) mogą przedstawić dowody przepracowania co najmniej pięciu lat w rozumieniu § 8 [Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (układu zbiorowego w sprawie pracowników zatrudnionych przez siły zbrojne stacjonujące na terytorium Republiki Federalnej Niemiec) z dnia 16 grudnia 1966 r. (zwanego dalej »TV AL II«)] lub [Tarifvertrag für die bei den Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet von Berlin beschäftigten Arbeitnehmer (układu zbiorowego w sprawie pracowników zatrudnionych w służbach, przedsiębiorstwach i innych organach administracji państw sprzymierzonych oraz sprzymierzonych sił zbrojnych w sektorze Berlina) z dnia 30 stycznia 1968 r. (zwanego dalej »TV B II«)] i osiągnęli wiek 40 lat,

c) w ciągu ostatnich pięciu lat mieli stałe miejsce zamieszkania w obrębie terytorialnego zakresu stosowania TV AL II lub TV B II,

d) nie spełniają warunków nabycia prawa do emerytury albo wcześniejszej emerytury z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, oraz

3. którym nie zaproponowano żadnego innego stosownego stanowiska objętego zakresem stosowania TV AL II […]".

10 Paragraf 4 TV SozSich, zatytułowany „Zasiłek pomostowy", przewiduje:

„1. Zasiłek pomostowy wypłacany jest:

a) w uzupełnieniu wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu innego zatrudnienia poza siłami zbrojnymi stacjonującymi na terytorium niemieckim,

b) w uzupełnieniu świadczeń wypłacanych przez Bundesanstalt für Arbeit [(federalny urząd pracy, Niemcy)] z tytułu bezrobocia lub kształcenia zawodowego (zasiłek dla bezrobotnych, pomoc społeczna dla osób bezrobotnych, zasiłek na pokrycie kosztów utrzymania),

c) w uzupełnieniu świadczeń chorobowych wypłacanych z ustawowego systemu ubezpieczenia zdrowotnego w razie choroby albo świadczeń z tytułu niepełnosprawności wypłacanych z ustawowego systemu ubezpieczenia wypadkowego w razie niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy.

[…]

3.

a) (1) Podstawą obliczenia wysokości zasiłku pomostowego wypłacanego w uzupełnieniu wynagrodzenia otrzymywanego z tytułu innego zatrudnienia [(ust. 1 lit. a)] jest wynagrodzenie zasadnicze przewidziane w § 16 pkt 1 lit. a) TV AL II, należne pracownikowi w chwili wypowiedzenia stosunku pracy za cały miesiąc kalendarzowy, wyliczone w oparciu o zwykły rozkład czasu pracy określony w umowie (wzór: zwykły tygodniowy czas pracy x 13 : 3) […]

5.

a) Pracownicy, którzy w chwili wypowiedzenia stosunku pracy osiągnęli

20-letni staż pracy (§ 8 TV AL II lub TV B II) i skończyli 55 lat albo

25-letni staż pracy (§ 8 TV AL II lub TV B II) i skończyli 50 lat,

uprawnieni są do zasiłku pomostowego zgodnie z ust. 1–4 bez ograniczeń czasowych.

[…]".

11 Paragraf 8 TV SozSich, zatytułowany „Wyłączenia i zwrot nienależnych zasiłków pomostowych i dopłat do składek", stanowi w ust. 1 lit. c):

„Zasiłku pomostowego oraz dopłaty do składek nie wypłaca się w okresach:

[…]

c) następujących po upływie miesiąca, w trakcie którego pracownik zaczął spełniać warunki nabycia prawa do wcześniejszej emerytury lub renty inwalidzkiej z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego”.

Spór w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne

12 Surjit Singh Bedi, urodzony w 1954 r., posiada orzeczenie o znacznym, 50-procentowym stopniu niepełnosprawności.

13 W 1978 r. rozpoczął on pracę w Niemczech jako pracownik cywilny stacjonujących tam sił zbrojnych Zjednoczonego Królestwa. Ostatnio pracował jako pracownik ochrony w jednostce służbowej w Münsterze (Niemcy). Na mocy postanowień jego umowy o pracę do jego stosunku pracy miały zastosowanie postanowienia układów zbiorowych pracowników sił zbrojnych stacjonujących na terytorium Niemiec, w tym TV SozSich.

14 W związku z likwidacją bazy wojskowej w Münsterze S. Bedi otrzymał wypowiedzenie ze skutkiem od dnia 31 grudnia 2013 r. Z dniem 1 stycznia 2014 r. zaczął otrzymywać zasiłek pomostowy przewidziany w § 4 TV SozSich (zwany dalej „zasiłkiem pomostowym”). Zasiłek ten wynosił ostatnio 1604,20 EUR miesięcznie.

15 W dniu 1 marca 2014 r. S. Bedi rozpoczął pracę jako pracownik ochrony w spółce prywatnej, gdzie od dnia 1 kwietnia 2016 r. pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy.

16 Pismem z dnia 23 marca 2015 r. Republika Federalna Niemiec poinformowała S. Bediego, że z uwagi na to, iż z dniem 1 maja 2015 r. zacznie on spełniać warunki nabycia prawa do wcześniejszej emerytury dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, zgodnie z § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich z dniem 30 kwietnia 2015 r. utraci on prawo do zasiłku pomostowego. Tego też dnia zaprzestano wypłacania mu tego zasiłku.

17 W sytuacji S. Bediego wcześniejsza emerytura dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności wynosiła 909,50 EUR miesięcznie po obniżce w wysokości 10,80% uwzględniającej 36 miesięcy, o które przyspieszono wypłatę emerytury. Limit dochodów, które S. Bedi mógł uzyskiwać z tytułu dodatkowego zatrudnienia bez zmniejszenia wysokości świadczenia emerytalnego, wynosił – w wypadku emerytury pełnej – 450 EUR miesięcznie. Limity dochodów, które mógł on uzyskiwać wraz z emeryturą częściową, co w sytuacji S. Bediego również było możliwe, wynosiły 2310 EUR dla emerytury częściowej stanowiącej 1/3 emerytury pełnej, 1750 EUR dla emerytury częściowej stanowiącej 1/2 emerytury pełnej i 1200 EUR dla emerytury częściowej stanowiącej 2/3 emerytury pełnej. W rozpatrywanym wypadku S. Bedi jest uprawniony do emerytury częściowej stanowiącej 2/3 emerytury pełnej.

18 Surjit Singh Bedi wytoczył powództwo do Arbeitsgericht Münster (sądu pracy w Münsterze, Niemcy) przeciwko Republice Federalnej Niemiec, z jednej strony działającej jako strona układu zbiorowego TV SozSich, z drugiej strony działającej w imieniu i w interesie Zjednoczonego Królestwa na podstawie § 56 ust. 8 porozumienia uzupełniającego porozumienie z dnia 19 czerwca 1951 r. pomiędzy stronami Traktatu Północnoatlantyckiego dotyczące statusu ich sił zbrojnych w odniesieniu do zagranicznych sił zbrojnych stacjonujących w Republice Federalnej Niemiec, podpisanego w dniu 3 sierpnia 1959 r. i zmienionego w dniach 21 października 1971 r., 18 maja 1981 r. oraz 18 marca 1993 r. Do powyższego sądu zwrócił się on o stwierdzenie obowiązku kontynuowania wypłacania mu zasiłku pomostowego po dniu 1 maja 2015 r. Wyrokiem doręczonym w dniu 11 lutego 2016 r. Arbeitsgericht Münster (sąd pracy w Münsterze) oddalił powództwo S. Bediego.

19 Surjit Singh Bedi wniósł apelację od tego wyroku do Landesarbeitsgericht Hamm (sądu pracy wyższej instancji w Hamm, Niemcy). Domaga się on stwierdzenia przez ten sąd obowiązku kontynuowania wypłacania mu zasiłku pomostowego oraz wypłaty przedmiotowego zasiłku za okres od kwietnia do grudnia 2016 r.

20 Sąd odsyłający zastanawia się, czy § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich narusza zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, o którym mowa w art. 1 i 16 dyrektywy 2000/78, w sytuacji, w której pracownik spełnia warunki nabycia prawa do wcześniejszej emerytury dla osób niepełnosprawnych z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego.

21 Zgodnie z orzecznictwem Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy) § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich nie stanowi przejawu dyskryminacji zainteresowanych pracowników – ani bezpośredniej, ani też pośredniej. Przepis ten, mając na względzie określone w nim warunki nabycia prawa do wcześniejszej emerytury, nie opiera się bowiem na niepełnosprawności, a w każdym razie jest obiektywnie uzasadniony zgodnym z prawem celem, przy czym środki zmierzające do jego realizacji są właściwe i konieczne.

22 Niemniej jednak zdaniem sądu odsyłającego, w świetle niedawnego orzecznictwa Trybunału, w szczególności wyroku z dnia 6 grudnia 2012 r., Odar (C-152/11, EU:C:2012:772), nie można wykluczyć, że w sprawie dochodzi do dyskryminacji.

23 W tym względzie sąd odsyłający podkreśla w szczególności, że przewidziane w § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich kryterium odnosi się do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury. Ponieważ nie chodzi tu o faktyczne pobieranie takiej emerytury, lecz wyłącznie o nabycie przez pracownika prawa do niej, TV SozSich zawsze będzie skutkował skróceniem okresu pobierania zasiłku pomostowego w przypadku pracowników niepełnosprawnych w porównaniu do pracowników pełnosprawnych. Niemniej jednak sytuacja wyjściowa obu wspomnianych kategorii pracowników jest jednakowa, a mianowicie ich stosunek pracy został wypowiedziany przez pracodawcę i ze względu na ich zaawansowany wiek oraz długoletni stosunek pracy potrzebują oni pomocy w utrzymaniu życia na godziwym poziomie, co wcześniej było im gwarantowane przez ich zatrudnienie oraz uzyskiwane z niego dochody, aż do momentu uzyskania prawa do emerytury z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego.

24 Okoliczność przyjęcia w kontekście zasiłku pomostowego kryterium w postaci prawa do wcześniejszej emerytury dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności niweczy korzyść uzyskaną dzięki przyznaniu takiej emerytury, która ma uwzględniać szczególne trudności i zagrożenia, na jakie narażeni są pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Ponieważ wspomniana korzyść ma w zamierzeniu wyrównywać im trudności związane z niepełnosprawnością, nie powinna ona być uwzględniana przy porównywaniu obu grup pracowników – pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności i pracowników pełnosprawnych – oraz ich sytuacji w kontekście pobierania zasiłku pomostowego. W innym wypadku przewidziana przez prawodawcę rekompensata za szczególne trudności, którym podlegają osoby niepełnosprawne, odbywałaby się ich kosztem.

25 W tych okolicznościach Landesarbeitsgericht Hamm (sąd pracy wyższej instancji w Hamm) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 2 ust. 2 [dyrektywy 2000/78] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu układu zbiorowego, zgodnie z którym prawo do zasiłku pomostowego wypłacanego na podstawie określonego w układzie zbiorowym wynagrodzenia zasadniczego w celu zagwarantowania odpowiednich środków utrzymania pracownikom, którzy utracili swoje miejsce pracy, do chwili uzyskania ekonomicznego zabezpieczenia w postaci prawa do emerytury z ustawowego ubezpieczenia emerytalnego, ustaje w chwili nabycia prawa do wcześniejszej emerytury, i w razie zastosowania tego uregulowania za decydujące kryterium przyjmuje się możliwość uzyskania wcześniejszej emerytury ze względu na niepełnosprawność?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

26 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie uregulowaniom układu zbiorowego, które przewidują ustanie wypłaty zasiłku pomostowego, przyznanego pracownikowi, który stracił pracę, w celu zapewnienia godziwego dochodu aż do momentu nabycia przez niego prawa do emerytury z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, z chwilą gdy ów pracownik zacznie spełniać kryteria nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tego systemu przeznaczonej dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

27 W rozpatrywanym wypadku TV SozSich jest układem zbiorowym zawartym między Republiką Federalną Niemiec a szeregiem związków zawodowych w sprawie zabezpieczenia społecznego pracowników zatrudnionych przez siły zbrojne stacjonujące na terytorium Niemiec.

28 Na wstępie warto przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału zarówno z tytułu i preambuły, jak i z treści i celu dyrektywy 2000/78 wynika, że dyrektywa ta zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych w celu zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy", przyznając jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn wymienionych w art. 1, wśród których znajduje się niepełnosprawność (zob. podobnie wyroki: z dnia 18 czerwca 2009 r., Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, pkt 33; z dnia 14 marca 2018 r., Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, pkt 20).

29 Aby odpowiedzieć na pytanie sądu krajowego, należy najpierw zbadać, czy uregulowania takie jak TV SozSich, dotyczące zasiłku pomostowego, co do których istnieje podejrzenie, że mogą stanowić przejaw dyskryminacji, są objęte zakresem zastosowania dyrektywy 2000/78.

30 W tym względzie zakres stosowania tej dyrektywy należy rozumieć – w świetle jej art. 3 ust. 1 lit. c) i art. 3 ust. 3 w związku z jej motywem 13 – w ten sposób, że nie obejmuje on systemów zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, z których korzyści nie są tożsame z wynagrodzeniem w znaczeniu nadanym temu terminowi do celów stosowania art. 157 ust. 2 TFUE (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 grudnia 2012 r., Dittrich i in., C-124/11, C-125/11 i C-143/11, EU:C:2012:771, pkt 31; a także z dnia 2 czerwca 2016 r., C, C-122/15, EU:C:2016:391, pkt 20).

31 Należy więc ustalić, czy zasiłek pomostowy taki jak przewidziany w TV SozSich można utożsamiać z wynagrodzeniem w rozumieniu art. 157 TFUE.

32 Zgodnie z art. 157 ust. 2 TFUE przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

33 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że pojęcie „wynagrodzenia" w rozumieniu art. 157 ust. 2 TFUE należy interpretować szeroko. Obejmuje ono w szczególności wszystkie korzyści w gotówce lub w naturze, obecne lub przyszłe, otrzymywane przez pracownika od pracodawcy bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia, niezależnie od tego, czy są one wypłacane z tytułu umowy o pracę, z mocy uregulowań ustawowych, czy też według uznania. Ponadto okoliczność, że pewne świadczenia zostaną wypłacone po rozwiązaniu stosunku pracy, nie wyklucza, iż mogą one mieć charakter wynagrodzenia w rozumieniu powyższych przepisów (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 grudnia 2012 r., Dittrich i in., C-124/11, C-125/11 i C-143/11, EU:C:2012:771, pkt 35; a także z dnia 2 czerwca 2016 r., C, C-122/15, EU:C:2016:391, pkt 21).

34 Trybunał wyjaśnił również, że do świadczeń uznawanych za „wynagrodzenie" należą właśnie świadczenia wypłacane przez pracodawcę z tytułu stosunku pracy, których celem jest zapewnienie pracownikom źródła dochodu, nawet jeśli nie wykonują oni, w konkretnych wypadkach, żadnych czynności przewidzianych umową o pracę. Ponadto nie można podważać kwalifikacji takich świadczeń

jako wynagrodzenia jedynie z tego względu, że stanowią one jednocześnie odpowiedź na względy polityki społecznej (wyroki: z dnia 9 grudnia 2004 r., Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, pkt 39; z dnia 2 czerwca 2016 r., C, C-122/15, EU:C:2016:391, pkt 22).

35 Ponadto, w odniesieniu do odpraw wypłacanych przez pracodawcę pracownikowi w związku z wypowiedzeniem jego stosunku pracy, Trybunał stwierdził już, że stanowią one formę wynagrodzenia wypłacanego z opóźnieniem, do którego pracownik ma prawo z racji zatrudnienia, jednakże są mu one wypłacane z chwilą rozwiązania stosunku pracy w celu ułatwienia przystosowania się do wynikających z tego nowych okoliczności (wyroki: z dnia 17 maja 1990 r., Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, pkt 13; z dnia 9 grudnia 2004 r., Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, pkt 37).

36 Z utrwalonego orzecznictwa wynika też, że do celów dokonania oceny, czy dane świadczenie wchodzi w zakres stosowania art. 157 TFUE, decydujące znaczenie może mieć jedynie kryterium wywiedzione ze stwierdzenia, że świadczenie jest wypłacane pracownikowi z racji stosunku pracy, tym bardziej że jest to jedyne kryterium wywiedzione z samego brzmienia tego postanowienia (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 grudnia 2012 r., Dittrich i in., C-124/11, C-125/11 i C-143/11, EU:C:2012:771, pkt 37; a także z dnia 24 listopada 2016 r., Parris, C-443/15, EU:C:2016:897, pkt 34).

37 W niniejszym wypadku z postanowienia odsyłającego wynika, że zasiłek pomostowy ma pozwolić starszym, długoletnim pracownikom, których stosunek pracy został zgodnie z prawem zakończony z przyczyn ekonomicznych, na korzystanie ze wsparcia finansowego po ustaniu tego stosunku pracy. Zasiłek ten ma służyć zapewnieniu owym pracownikom środków utrzymania i zrekompensowaniu trudności spowodowanych niższym wynagrodzeniem w przypadku znalezienia nowego zatrudnienia lub bezrobociem. Wspomniany zasiłek ma również stanowić dla pracownika zachętę do kontynowania aktywności zawodowej poprzez nawiązanie nowego stosunku pracy poza sektorem sił zbrojnych stacjonujących w Niemczech. Taka sytuacja ma w szczególności miejsce wówczas, gdy w nowej pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie niższe niż to, które otrzymywał w ramach zatrudnienia przez owe siły zbrojne, niższe nawet od zasiłku dla bezrobotnych.

38 Sąd odsyłający wskazuje, że zasiłek pomostowy stanowi specjalne świadczenie socjalne finansowane z podatków, wypłacane przez Republikę Federalną Niemiec w oparciu o jej zobowiązania wynikające z TV SozSich, w oderwaniu od stosunku pracy istniejącego między pracownikiem a państwem jego zatrudnienia. Sąd ten wyjaśnia jednak, że Republika Federalna Niemiec wypłaca ten zasiłek w imieniu państw pochodzenia sił zbrojnych stacjonujących na terytorium Niemiec.

39 W tych okolicznościach w rozpatrywanym wypadku przedmiotowy zasiłek należy traktować jako wypłacany S. Bediemu przez Zjednoczone Królestwo występujące w charakterze jego pracodawcy, co w swoich uwagach na piśmie podkreśliła Republika Federalna Niemiec działająca w imieniu i w interesie Zjednoczonego Królestwa.

40 Ponadto z uwagi na to, że zasiłek pomostowy jest przewidziany w układzie zbiorowym takim jak TV SozSich, który dotyczy wyłącznie szczególnej kategorii pracowników, a mianowicie pracowników zatrudnionych przez siły zbrojne stacjonujące na terytorium Niemiec, warunki wypłacania tego zasiłku wynikają z treści stosunku pracy uzgodnionego przez uprawnionego do tego zasiłku pracownika z jego pracodawcą.

41 W tym względzie wysokość tego zasiłku obliczana jest na podstawie ostatniego wypłaconego wynagrodzenia. Jak bowiem zauważył sąd odsyłający, stosownie do § 4 ust. 3 lit. a) pkt 1 TV SozSich zasiłek pomostowy przyznawany jest na podstawie wynagrodzenia należnego pracownikowi w chwili wypowiedzenia jego stosunku pracy.

42 Zasiłek pomostowy stanowi więc aktualną korzyść w gotówce, wypłacaną przez pracodawcę pracownikowi z racji jego zatrudnienia. Z tego względu stanowi on „wynagrodzenie" w rozumieniu art. 157 ust. 2 TFUE, a w konsekwencji ów zasiłek jest objęty zakresem stosowania dyrektywy 2000/78.

43 W drugiej kolejności należy zbadać, czy § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, której zakazuje dyrektywa 2000/78.

44 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 2 ust. 1 tej dyrektywy „zasada równego traktowania" oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tejże dyrektywy, do których w szczególności zalicza się niepełnosprawność.

45 Co się tyczy dyskryminacji bezpośredniej, zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 tego rodzaju dyskryminacja występuje w wypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 tej dyrektywy.

46 W rozpatrywanym wypadku z postanowienia odsyłającego wynika, że prawo do wcześniejszej emerytury z niemieckiego ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego mają zarówno pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności, jak i inne grupy osób.

47 W rezultacie ustanie wypłaty zasiłku pomostowego w sytuacji, gdy zainteresowana osoba spełnia warunki nabycia prawa do wcześniejszej emerytury lub renty inwalidzkiej z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, stosownie do § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich, nie dotyczy samych tylko pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

48 W tych okolicznościach nie można uznać, że przepis ten wprowadza odmienne traktowanie bezpośrednio związane z niepełnosprawnością w rozumieniu art. 1 w związku z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78, ponieważ nie opiera się na kryterium, które jest nierozerwalnie związane z niepełnosprawnością (zob. podobnie wyroki: z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 72, 74; a także z dnia 18 stycznia 2018 r., Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, pkt 37).

49 Przechodząc do zagadnienia dyskryminacji pośredniej, należy przede wszystkim zauważyć, że art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) dyrektywy 2000/78 jest pozbawiony znaczenia w świetle okoliczności sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym, gdyż nie podniesiono, że ustawodawstwo niemieckie zmuszało pracodawcę S. Bediego, osobę lub organizację, do których zastosowanie znajduje ta dyrektywa, do podjęcia właściwych środków, w rozumieniu tego przepisu, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych stosowaniem przepisów TV SozSich w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym.

50 Jeśli chodzi o art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78, dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji w szczególności dla osób niepełnosprawnych w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, takie kryterium lub taka praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

51 W tym względzie sąd odsyłający wskazuje, że pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności nabywają prawo do wcześniejszej emerytury finansowanej z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego w zależności od roku urodzenia, co w konsekwencji sprawia, iż co do zasady są oni uprawnieni do zasiłku pomostowego przez okres od jednego roku do trzech lat krótszy w porównaniu do zasiłku otrzymywanego przez pracowników pełnosprawnych będących w tym samym wieku, zanim ci ostatni nabędą prawo do wcześniejszej emerytury dla długoletnich pracowników. W rozpatrywanym wypadku S. Bedi otrzymywał zasiłek pomostowy do momentu ukończenia 60 lat i 8 miesięcy zamiast do chwili ukończenia 63 lat, jako byłoby w przypadku, gdyby nie był poważnie niepełnosprawny.

52 Tymczasem z postanowienia odsyłającego wynika, że z uwagi na zmniejszenie wysokości wcześniejszej emerytury oraz limitów wynagrodzeń dodatkowych, które pracownik może otrzymywać wraz z taką emeryturą, łączne dochody osoby niepełnosprawnej znajdującej się w sytuacji S. Bediego są niższe od łącznych dochodów, pochodzących z zasiłku pomostowego oraz wynagrodzenia wypłacanego w ramach nowego stosunku pracy, którymi dysponowałaby znajdująca się w takiej samej sytuacji osoba pełnosprawna.

53 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że w sprawie takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich prowadzi do tego, że dochody osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności w okresie, w którym osoba ta pobiera wcześniejszą emeryturę, są niższe od dochodów pracownika pełnosprawnego. Wydaje się wobec tego, że przewidziana w tym przepisie reguła może stwarzać niekorzystną sytuację dla pracowników niepełnosprawnych i w ten sposób wprowadzać odmienne traktowanie pośrednio związane z niepełnosprawnością w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78.

54 W tym względzie rząd niemiecki i Republika Federalna Niemiec działająca w imieniu i w interesie Zjednoczonego Królestwa podnoszą jednak, że mając na względzie moment uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności i pracownicy pełnosprawni znajdują się w sytuacji wyjściowej, która obiektywnie różni się pod względem potrzeby korzystania z zasiłku pomostowego. Otóż ci pierwsi nie potrzebują tego zasiłku, a ci drudzy tak.

55 Jednakże z orzecznictwa Trybunału wynika, że pracownicy będący w wieku zbliżonym do wieku emerytalnego znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją innych pracowników objętych programem socjalnym, gdyż w przypadku wszystkich pracowników ich stosunek pracy z pracodawcą ulega rozwiązaniu z tych samych przyczyn i na takich samych warunkach (zob. podobnie wyrok z dnia 6 grudnia 2012 r., Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, pkt 61).

56 Przyznana pracownikom poważnie niepełnosprawnym korzyść, przejawiająca się w tym, że mają oni możliwość przejścia na emeryturę trzy lata wcześniej niż pracownicy pełnosprawni, nie stawia ich bowiem w szczególnej sytuacji w porównaniu z tymi pracownikami (zob. podobnie wyrok z dnia 6 grudnia 2012 r., Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, pkt 62).

57 Tymczasem w rozpatrywanym wypadku § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich znajduje zastosowanie do pracowników będących w wieku zbliżonym do wieku emerytalnego, których stosunek pracy został rozwiązany. W konsekwencji pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności znajdują się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników pełnosprawnych należących do tej samej kategorii wiekowej, w świetle art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78.

58 Wspomniany przepis wymaga wobec tego zbadania, czy odmienne traktowanie obu tych kategorii pracowników jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i nie wykraczają poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celu zamierzonego przez ustawodawcę krajowego.

59 W tym względzie należy przypomnieć, że w obecnym stanie prawa Unii państwa członkowskie oraz, w danym wypadku, partnerzy społeczni na poziomie krajowym dysponują szerokim marginesem uznania nie tylko przy wyborze sposobu osiągnięcia jednego spośród wielu celów w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również w zakresie określenia środków mogących go zrealizować (wyroki: z dnia 16 października 2007 r., Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, pkt 68; z dnia 26 września 2013 r., Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, pkt 50).

60 W rozpatrywanym wypadku, jak wynika z pkt 37 niniejszego wyroku, uregulowania dotyczące zasiłku pomostowego, przewidziane przez TV SozSich, służą zrekompensowaniu zainteresowanym osobom, przynajmniej w części, utraty dochodów spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy i ułatwieniu ich

powrotu na rynek pracy. W tym kontekście prawo do wcześniejszej emerytury z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego zapewnia zainteresowanej osobie dochód, z uwagi na który dalsze wypłacanie zasiłku pomostowego nie wydaje się niezbędne dla ochrony takiej osoby.

61 Należy wobec tego uznać, że w sprawie takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym zapewnienie pracownikom, których stosunek pracy został rozwiązany, rekompensaty finansowej na przyszłość oraz udzielenie im pomocy w powrocie na rynek pracy, przy uwzględnieniu konieczności sprawiedliwego podziału ograniczonych środków finansowych, mogą zostać uznane za zgodne z prawem cele w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 6 grudnia 2012 r., Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, pkt 42, 43).

62 W tych okolicznościach należy przyznać, że owe cele należy co do zasady uznać za mogące „obiektywnie i racjonalnie" uzasadniać odmienne traktowanie ze względu na niepełnosprawność.

63 Należy jeszcze sprawdzić, czy środki wprowadzone celem realizacji tych celów są właściwe i konieczne, jak również czy nie wykraczają poza to, co jest wymagane do osiągnięcia realizowanego przez nie celu.

64 Co się tyczy właściwego charakteru rozpatrywanych przepisów TV SozSich, należy zauważyć, że zaprzestanie wypłacania zasiłku pomostowego pracownikom otrzymującym wcześniejszą emeryturę nie wydaje się nieracjonalne w świetle celu tego zasiłku, polegającego na zapewnieniu po zakończeniu stosunku pracy dodatkowego i tymczasowego wsparcia oferowanego dobrowolnie przez pracodawcę ze względu na były stosunek pracy, aż do momentu uzyskania przez pracownika ochrony ekonomicznej wynikającej z prawa do świadczenia emerytalnego w ramach ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego.

65 Tym samym należy uznać, że postanowienie takie jak § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich nie wydaje się oczywiście niewłaściwe do osiągnięcia zgodnego z prawem celu polityki zatrudnienia realizowanej przez niemieckiego prawodawcę.

66 Aby ustalić, czy taki przepis wykracza poza to, co jest są konieczne do zrealizowania zamierzonych celów, trzeba zbadać ten przepis w kontekście, w którym on funkcjonuje, i wziąć pod uwagę niekorzystną sytuację, w jakiej może on ewentualnie stawiać osoby, których dotyczy (zob. podobnie wyrok z dnia 6 grudnia 2012 r., Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, pkt 65).

67 Co się tyczy kontekstu, w jaki wpisuje się § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich, rząd niemiecki podnosi, że partnerzy społeczni nie są zobowiązani do wyboru w kontekście układów zbiorowych najbardziej sprawiedliwego, racjonalnego lub odpowiedniego rozwiązania. Korzystają oni z przywilejów związanych z prawem do negocjowania układów zbiorowych zgodnie z art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą").

68 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału charakter uregulowań wprowadzanych w drodze układów zbiorowych pracy jest odmienny od uregulowań wprowadzanych jednostronnie przez państwa członkowskie w drodze przepisów ustawowych lub wykonawczych, jako że partnerzy społeczni, korzystając z podstawowego prawa do negocjowania układów zbiorowych pracy, chronionego na mocy art. 28 karty, dążą do wzajemnego wyważenia swoich interesów (wyrok z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai, C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 66 i przytoczone tam orzecznictwo).

69 Jeżeli prawo do negocjowania układów zbiorowych pracy, wymienione w art. 28 karty, dotyczy dziedziny objętej uregulowaniami prawa Unii, musi ono w zakresie zastosowania tych uregulowań być wykonywane w sposób z nimi zgodny (wyrok z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai, C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 67 i przytoczone tam orzecznictwo).

70 W związku z tym przy uzgadnianiu środków wchodzących w zakres zastosowania dyrektywy 2000/78 partnerzy społeczni muszą działać w zgodzie z tą dyrektywą (zob. podobnie wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Hennigs i Mai, C-297/10 i C-298/10, EU:C:2011:560, pkt 68; a także z dnia 12 grudnia 2013 r., Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, pkt 27).

71 Należy też przypomnieć, że w myśl art. 16 dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie są zobowiązane do podjęcia niezbędnych działań, aby przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych zostały uznane lub mogły zostać uznane za nieważne, lub zostały zmienione.

72 Co się tyczy niekorzystnej sytuacji, którą § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich może tworzyć dla zainteresowanych osób, należy zauważyć, że zdaniem sądu odsyłającego, użyte w tym przepisie kryterium dotyczące ustania prawa do zasiłku pomostowego opiera się na nabyciu prawa do wcześniejszej emerytury, niezależnie od tego, czy zainteresowany rzeczywiście pobiera emeryturę, czy o nią wystąpił. W konsekwencji, jak trafnie wskazał rzecznik generalny w pkt 52 opinii, zaprzestanie wypłacania zasiłku pomostowego następuje automatycznie.

73 Prawdą jest, że pracownik ze znacznym stopniem niepełnosprawności może znaleźć się w sytuacji, w której, z właściwych mu powodów, uzna, że lepsze będzie dla niego pobieranie wcześniejszej emerytury, mimo że, jak wynika z pkt 52 niniejszego wyroku, zastosowanie § 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich prowadzi co do zasady do tego, że dochody tego pracownika, w chwili gdy spełni on kryterium otrzymania takiej emerytury, nie są równe dochodom pracownika pełnosprawnego, który pobiera zasiłek pomostowy.

74 Niemniej jednak, jak zwrócił uwagę rzecznik generalny w pkt 54 opinii, w odróżnieniu od pracownika pełnosprawnego, pracownik ze znacznym stopniem niepełnosprawności, nawet jeśli chce, nie ma możliwości kontynuowania pracy i pobierania dodatkowo zasiłku pomostowego aż do chwili otrzymania wcześniejszej emerytury.

75 Warto dodać, że osoby dotknięte znacznym stopniem niepełnosprawności mają specyficzne potrzeby związane zarówno z ochroną, jakiej wymaga ich stan, jak i z koniecznością liczenia się z pogorszeniem tego stanu. Należy zatem mieć na uwadze, że osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności mogą mieć zwiększone wymagania finansowe wynikające z ich niepełnosprawności, których nie sposób przewidzieć, a które wraz z upływem lat mogą wzrastać (zob. podobnie wyrok z dnia 6 grudnia 2012 r., Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, pkt 69).

76 W konsekwencji partnerzy społeczni, realizując zgodny z prawem cel, jakim jest zabezpieczenie na przyszłość pracowników, których stosunek pracy został rozwiązany, i udzielenie im pomocy w powrocie na rynek pracy, przy uwzględnieniu konieczności sprawiedliwego podziału ograniczonych środków finansowych, nie uwzględnili okoliczności, które w szczególności dotyczą pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

77 Paragraf 8 ust. 1 lit. c) TV SozSich zbyt mocno narusza więc uzasadnione interesy pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności i tym samym wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów polityki socjalnej, które realizują niemieccy partnerzy społeczni.

78 W związku z powyższym odmienne traktowanie będące rezultatem TV SozSich nie znajduje uzasadnienia w świetle art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78.

79 W świetle wszystkich powyższych rozważań na zadane pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że w sprawie takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym przepis ten stoi na przeszkodzie uregulowaniom układu zbiorowego, które przewidują ustanie wypłaty zasiłku pomostowego, przyznanego pracownikowi, który stracił pracę, w celu zapewnienia godziwego dochodu aż do momentu nabycia przez niego prawa do

emerytury z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, z chwilą gdy ów pracownik zacznie spełniać kryteria nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tego systemu przeznaczonej dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

W przedmiocie kosztów

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

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

Wykładni art. 2 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że w sprawie takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym przepis ten stoi na przeszkodzie uregulowaniom układu zbiorowego, które przewidują ustanie wypłaty zasiłku pomostowego, przyznanego pracownikowi, który stracił pracę, w celu zapewnienia godziwego dochodu aż do momentu nabycia przez niego prawa do emerytury z ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, z chwilą gdy ów pracownik zacznie spełniać kryteria nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tego systemu przeznaczonej dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Podpisy