Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 13 lipca 2017 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE – Artykuły 1, 2 i 6 – Równe traktowanie – Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć – Świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego – Dyrektywa 97/81/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy – Klauzula 4 pkt 1 i 2 – Metody obliczania wartości nabytych uprawnień emerytalnych – Przepisy państwa członkowskiego – Odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

W sprawie C-354/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Arbeitsgericht Verden (sąd pracy w Verden, Niemcy) postanowieniem z dnia 20 czerwca 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 27 czerwca 2016 r., w postępowaniu:

Ute Kleinsteuber

przeciwko

Mars GmbH,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: R. Silva de Lapuerta, prezes izby, J.C. Bonichot, A. Arabadjiev (sprawozdawca), C.G. Fernlund i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu U. Kleinsteuber przez T. Ameisa, Rechtsanwalt,

– w imieniu Mars GmbH przez W. Ahrensa, Rechtsanwalt,

– w imieniu rządu niemieckiego przez A. Lippstreu oraz T. Henzego, działających w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Valero oraz C. Hödlmayra, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 pkt 1 i 2 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym"), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. 1998, L 131, s. 10), a także art. 4 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23) oraz art. 1, 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

2 Wniosek został przedstawiony w ramach sporu między U. Kleinsteuber a Mars GmbH dotyczącego obliczenia wartości świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego przysługujących U. Kleinsteuber z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, w sytuacji, w której przed wystąpieniem zdarzenia uprawniającego do tych świadczeń przestała ona pracować w tym przedsiębiorstwie.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Klauzula 4 pkt 1–4 porozumienia ramowego ma następujące brzmienie:

„Klauzula 4: Zasada niedyskryminacji

1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.

2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.

3. Uzgodnienia dotyczące stosowania niniejszego punktu podlegają określeniu przez państwa członkowskie i/lub partnerów społecznych, z uwzględnieniem ustawodawstwa wspólnotowego, prawa krajowego, obowiązujących zbiorowych układów pracy i praktyki.

4. W przypadku, gdy jest to uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym, państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego, zbiorowych układów pracy lub obowiązującej praktyki i/lub partnerzy społeczni mogą – odpowiednio – uzależniać dostęp do poszczególnych warunków zatrudnienia od takich czynników jak okres pracy, długość czasu pracy lub wysokość zarobków. Wymagania odnoszące się do dostępu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] do określonych warunków zatrudnienia powinny podlegać okresowemu przeglądowi z uwzględnieniem zasady niedyskryminacji wyrażonej w pkt [klauzuli] 4.1".

4 Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„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 tej dyrektywy, w którym zdefiniowano pojęcie dyskryminacji na użytek tego aktu, głosi:

„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 […]”.

6 Artykuł 6 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek”, brzmi następująco:

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

[…]”.

7 Artykuł 4, będący częścią rozdziału 1, zatytułowanego „Równe wynagrodzenie”, ujętego w tytule II dyrektywy 2006/54, przewiduje:

„Zakaz dyskryminacji

Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana.

[…]”.

Prawo niemieckie

8 Paragraf 2 ust. 1 zdanie pierwsze Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (ustawy o poprawie pracowniczych programów emerytalnych, zwanej dalej „ustawą emerytalną”) brzmi następująco:

„Paragraf 2 – Wartość nabytych uprawnień

W chwili wystąpienia zdarzenia ubezpieczeniowego uprawniającego do świadczeń w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego, niezdolnością do pracy lub śmiercią pracownikowi, którego stosunek pracy ustaje, a którego prawa trwają nadal na podstawie § 1b) niniejszej ustawy, oraz jego spadkobiercom przysługuje prawo w wysokości przynajmniej równej części świadczenia, które uzyskałby, gdyby jego stosunek pracy nie ustał, odpowiadające proporcji okresu zatrudnienia w przedsiębiorstwie do okresu liczonego od początku zatrudnienia w przedsiębiorstwie do momentu osiągnięcia ustalonego wieku emerytalnego w ramach ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego; zamiast zwykłego wieku emerytalnego bierze się pod uwagę moment wcześniejszy, jeżeli regulamin programu emerytalnego określa ten moment jako górną granicę wieku, a następnie moment, w którym pracownik osiągnął wiek 65 lat, jeżeli jego zatrudnienie w przedsiębiorstwie ustało, a pracownik jednocześnie otrzymuje świadczenie z ustawowego ubezpieczenia emerytalnego przewidziane w szczególności dla osób długotrwale ubezpieczonych […]”.

9 Paragraf 4 ust. 1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (ustawy o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz o umowach na czas określony) brzmi następująco:

„Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być przez to traktowany mniej korzystnie niż porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, chyba że takie odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do wynagrodzenia za pracę lub do innych podzielnych świadczeń pieniężnych w wysokości proporcjonalnej do nakładu jego pracy w porównaniu do nakładu pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy […]”.

10 Sekcja 3.4 programu emerytalnego spółki Mars, ujęta w układzie zbiorowym pracy z dnia 6 listopada 2008 r. (zwanego dalej „programem emerytalnym”), przewiduje:

„»Dochodem« osoby uprawnionej do emerytury jest równowartość pełnego rocznego wynagrodzenia za pracę tej osoby na rzecz przedsiębiorstwa […]. Jeżeli osoba uprawniona do emerytury, w okresie pracy uprawniającym do emerytury, trwale lub czasowo pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy, jej »dochód« w rozumieniu zdania pierwszego oblicza się na podstawie tygodniowego czasu pracy określonego w jej umowie o pracę. »Dochód« ten dzieli się na tygodniowe okresy pracy odpowiadające średniemu wymiarowi zatrudnienia w okresie zatrudnienia podlegającym uwzględnieniu. Wskaźnik wymiaru zatrudnienia jest stosunkiem między zwykłym umownym tygodniowym czasem pracy a zwykłym tygodniowym czasem pracy określonym w regulaminie spółki Mars, który to stosunek nie może jednak przekraczać 100%”.

11 Zgodnie z brzmieniem sekcji 3.5 programu emerytalnego:

„»Wynagrodzenie uprawniające do emerytury« osoby uprawnionej do emerytury stanowi równowartość średniego maksymalnego dochodu tej osoby wypłaconego jej w trzech z pięciu pełnych lat kalendarzowych jej okresu zatrudnienia uprawniającego do emerytury […]”.

12 Zgodnie z sekcją 4.1 programu emerytalnego:

„Uwzględniając warunki i ograniczenia przewidziane w niniejszym programie emerytalnym, osoba uprawniona do emerytury otrzymuje, w chwili przejścia na emeryturę, wraz z osiągnięciem »zwykłego« wieku emerytalnego lub później, za każdy pełny rok zatrudnienia uprawniającego do emerytury roczne świadczenie równe:

A) 0,6% części wynagrodzenia uprawniającego do emerytury przypadającego poniżej średniej podstawy wymiaru składki na ustawowe ubezpieczenie emerytalne za lata kalendarzowe będące podstawą obliczenia wynagrodzenia uprawniającego do emerytury oraz

B) 2,0% części wynagrodzenia uprawniającego do emerytury przypadającej powyżej tej podstawy.

[…] [O]kresy zatrudnienia uprawniające do emerytury nie mogą przekraczać 35 pełnych lat zatrudnienia”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

13 Ute Kleinsteuber, urodzona w dniu 3 kwietnia 1965 r., była zatrudniona w spółce Mars oraz w spółce będącej jej poprzednikiem prawnym w okresie od 1 października 1990 r. do 31 maja 2014 r., na różnych stanowiskach. Pracowała zarówno w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynoszącym od 50% do 75% pełnego wymiaru czasu pracy. Wraz z osiągnięciem wieku 55 lat U. Kleinsteuber nabyła względem spółki Mars uprawnienie do świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego.

14 Na gruncie postanowień programu emerytalnego w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w pierwszej kolejności dokonuje się obliczenia rocznego wynagrodzenia uprawnionego do emerytury pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie wynagrodzenie to obniża się zgodnie ze wskaźnikiem średniego wymiaru czasu pracy w całym okresie zatrudnienia. Wreszcie, otrzymaną w ten sposób kwotę mnoży się przez różne współczynniki odnoszące się do składników wynagrodzenia za pracę. Wartość emerytury z pracowniczego programu emerytalnego obliczana jest bowiem przy użyciu metody zwanej „rozdzieloną”.

15 Metoda ta wprowadza rozróżnienie między częścią wynagrodzenia za pracę przypadającą poniżej podstawy wymiaru składki na ustawowe ubezpieczenie emerytalne i częścią wynagrodzenia przypadającą powyżej tej podstawy. Na gruncie niemieckiego prawa ubezpieczeń społecznych podstawą wymiaru składki jest kwota, do wysokości której z wynagrodzenia za pracę osoby ubezpieczonej z mocy ustawy pobierane są składki na ubezpieczenie społeczne. Składniki wynagrodzenia U. Kleinsteuber przypadające powyżej podstawy wymiaru składki zostały pomnożone, w celu obliczenia wartości jej świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego, przez wskaźnik 2%, podczas gdy składniki wynagrodzenia przypadające poniżej tej podstawy – przez wskaźnik 0,6%.

16 Jak wynika z postanowienia odsyłającego, w przypadku ustania stosunku pracy pracownika wartość przysługującego mu świadczenia oblicza się, zgodnie z § 2 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o emeryturach, proporcjonalnie (metoda pro rata temporis). Najpierw oblicza się „fikcyjne świadczenie maksymalne”, czyli świadczenie, jakie przysługiwałoby pracownikowi, gdyby jego stosunek pracy nie ustał, lecz trwał do osiągnięcia przez niego ustalonego wieku przejścia na emeryturę. Następnie oblicza się „iloraz nabytych świadczeń”, ustalając proporcję faktycznego okresu zatrudnienia do okresu, jaki pracownik przepracowałby jeszcze do osiągnięcia wieku emerytalnego, gdyby jego stosunek pracy nie ustał wcześniej. Fikcyjne świadczenie maksymalne mnoży się następnie przez iloraz nabytych świadczeń i na tej podstawie określa się wartość świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego lub uprawnienia do nich.

17 Program pracowniczy spółki Mars przewidywał ponadto limit stażu pracy podlegającego uwzględnieniu, który ustalono na 35 lat.

18 Ute Kleinsteuber kwestionuje przed Arbeitsgericht Verden (sądem pracy w Verden, Niemcy) sposób obliczenia przez spółkę Mars wartości emerytury przysługującej jej z pracowniczego programu emerytalnego, twierdząc, że ma ona prawo do emerytury w wysokości wyższej niż emerytura obliczona przez tę spółkę. Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) stwierdził już w tym względzie, że uregulowanie zawarte w § 2 ustawy o emeryturach jest adekwatne i konieczne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu.

19 W tych okolicznościach Arbeitsgericht Verden (sąd pracy w Verden) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1a) Czy mające zastosowanie przepisy prawa Unii, w szczególności klauzulę 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego oraz art. 4 dyrektywy 2006/54 w związku z dyrektywą 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one regulacjom i praktykom prawa krajowego, które dla celów obliczenia pracowniczego świadczenia emerytalnego wprowadzają rozróżnienie między częścią wynagrodzenia za pracę przypadającą poniżej podstawy wymiaru składki na ustawowe ubezpieczenie emerytalne i częścią wynagrodzenia przypadającą powyżej tej podstawy (»rozdzielona metoda wyliczenia świadczenia emerytalnego«), przy czym w odniesieniu do przychodów z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przewidują, że w pierwszej kolejności obliczane jest wynagrodzenie, jakie byłoby należne za porównywalne zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, w odniesieniu do tego wynagrodzenia ustalane są części przypadające poniżej i powyżej podstawy wymiaru składki, i tak ustalona proporcja stosowana jest następnie do obniżonego przychodu z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy?

1b) W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze lit. a) odpowiedzi przeczącej: czy mające zastosowanie przepisy prawa Unii, w szczególności klauzulę 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego oraz art. 4 dyrektywy 2006/54 w związku z dyrektywą 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one regulacjom i praktykom prawa krajowego, które dla celów obliczenia pracowniczego świadczenia emerytalnego wprowadzają rozróżnienie między częścią wynagrodzenia za pracę przypadającą poniżej podstawy wymiaru składki na ustawowe ubezpieczenie emerytalne i częścią wynagrodzenia przypadającą powyżej tej podstawy (»rozdzielona metoda wyliczenia świadczenia emerytalnego«), i w odniesieniu do pracownika, który był zatrudniony częściowo w pełnym, a częściowo w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie przewidują ustalenia świadczenia w oparciu o poszczególne okresy zatrudnienia (np. lata kalendarzowe), lecz zakładają obliczenie jednolitego wskaźnika wymiaru zatrudnienia dla całego okresu zatrudnienia i zastosowanie rozdzielonej metody wyliczenia świadczenia emerytalnego dopiero do ustalonego na tej podstawie średniego wynagrodzenia?

2) Czy znajdujące zastosowanie przepisy prawa Unii, w szczególności wynikający z art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i skonkretyzowany w dyrektywie Rady 2000/78, a zwłaszcza jej art. 1, 2 i 6, zakaz dyskryminacji ze względu na wiek należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on regulacjom i praktykom prawa krajowego, które przewidują ustalenie wysokości pracowniczego świadczenia emerytalnego w oparciu o stosunek okresu zatrudnienia do okresu liczonego od początku zatrudnienia do momentu osiągnięcia ustalonego wieku emerytalnego w ramach ustawowego systemu emerytalnego (obliczenie proporcjonalne według metody pro rata temporis), i jednocześnie ustalają limit lat pracy uwzględnianych dla celów świadczenia emerytalnego, co skutkuje tym, że pracownicy, których stosunek pracy zakończył się w młodszym wieku, otrzymują niższe świadczenie w ramach programu pracowniczego niż pracownicy, którzy skończyli pracować w wieku starszym, choć w obu przypadkach okres faktycznego zatrudnienia był taki sam?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

Uwagi wstępne

20 Z treści pierwszego pytania prejudycjalnego lit. a) i b) wynika, że sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o dokonanie wykładni klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego oraz art. 4 dyrektywy 2006/54 w związku z dyrektywą 2000/78.

21 Z uzasadnienia przedstawionego przez sąd odsyłający wynika jednak, że w rzeczywistości sąd ten pyta Trybunał o to, czy uregulowanie prawa krajowego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym stanowi przejaw nierównego traktowania, w rozumieniu porozumienia ramowego, dotyczącego pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli tak, powódka w postępowaniu głównym będzie również mogła powołać się na naruszenie zasady równych szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w rozumieniu dyrektywy 2006/54, jako że w ocenie sądu odsyłającego zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczy głównie kobiet.

22 Z kolei w postanowieniu odsyłającym nie ma żadnych informacji, które pozwoliłyby na zbadanie, czy owo uregulowanie stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na wiek w rozumieniu art. 1 i 2 dyrektywy 2000/78.

23 W tych okolicznościach należy uznać, że pierwsze pytanie prejudycjalne lit. a) i b) dotyczy wykładni klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego, jak również art. 4 dyrektywy 2006/54.

W przedmiocie pytania pierwszego lit. a)

24 Poprzez pytanie pierwsze lit. a) sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego oraz art. 4 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które dla celów obliczenia wartości świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego wprowadza rozróżnienie między częścią wynagrodzenia za pracę przypadającą poniżej podstawy wymiaru składki na ustawowe ubezpieczenie emerytalne i częścią wynagrodzenia przypadającą powyżej tej podstawy, przy czym w odniesieniu do przychodów z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przewidują, że w pierwszej kolejności obliczane jest wynagrodzenie, jakie byłoby należne za porównywalne zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, następnie w odniesieniu do tego wynagrodzenia ustalane są części przypadające poniżej i powyżej podstawy wymiaru składki, a na końcu ustalona proporcja stosowana jest do obniżonego przychodu z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

25 Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego wprowadza zakaz – w odniesieniu do warunków zatrudnienia – traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, chyba że takie odmienne traktowanie uzasadnione jest obiektywnymi względami.

26 W rozpatrywanym przypadku panuje zgoda co tego, że sposób obliczania emerytury z pracowniczego programu emerytalnego polegający na wprowadzeniu rozróżnienia między wynagrodzeniem przypadającym poniżej podstawy wymiaru składki a wynagrodzeniem przypadającym powyżej tej podstawy (zwany dalej „metodą rozdzieloną”) stosowany jest zarówno w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak i pracowników zatrudnionych w pełnym jego wymiarze.

27 Jednakże zdaniem U. Kleinsteuber wskutek zastosowania takiej metody obliczania zbyt mała część jej rocznych zarobków uprawniających do emerytury została pomnożona przez – wyższy – wskaźnik 2%. Podczas gdy, zgodnie z postanowieniami zakładowego programu emerytalnego, Mars obliczył roczne zarobki powódki w postępowaniu głównym uprawniające ją do emerytury, przyjmując za podstawę działalność wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy, przed obniżeniem ich według wskaźnika zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy powódki, podzielił uzyskaną w ten sposób kwotę na część przypadającą poniżej podstawy wymiaru składki oraz część przypadającą powyżej tej wysokości i pomnożył je przez różne wskaźniki, U. Kleinsteuber twierdzi, że w przypadku osób zatrudnianych w niepełnym wymiarze czasu pracy obliczenia należy dokonywać poprzez obliczenie fikcyjnego wynagrodzenia osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie poprzez zastosowanie do niego metody rozdzielonej. Dopiero w dalszej kolejności uzyskaną w ten sposób kwotę należało obniżyć według wskaźnika zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

28 Z materiałów, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika jednak, że przyjęta przez spółkę Mars metoda obliczania stanowi przejaw dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

29 Należy bowiem stwierdzić, że uwzględnienie proporcji faktycznego okresu, jaki pracownik przepracował w toku swojej kariery zawodowej, do okresu, jaki w trakcie swojej kariery zawodowej faktycznie przepracowałby pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, stanowi bezpośrednie zastosowanie zasady pro rata temporis. W rozpatrywanym przypadku Mars w ten właśnie sposób obliczył i zastosował wskaźnik 71,5%.

30 W tym względzie należy przypomnieć, że uwzględnienie ilości pracy rzeczywiście świadczonej w trakcie kariery zawodowej przez pracownika stanowi obiektywne kryterium umożliwiające proporcjonalne obniżenie uprawnień emerytalnych i w związku z tym wysokości emerytury (zob. podobnie wyrok z dnia 23 października 2003 r., Schönheit i Becker, C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, pkt 91).

31 Należy też stwierdzić, że chociaż wartość świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego przysługujących U. Kleinsteuber nie odpowiada ilorazowi pro rata temporis pełnego wymiaru czasu pracy, który daje wyższy zarobek, to nie wynika to z okoliczności, że U. Kleinsteuber była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy, lecz jest konsekwencją zastosowania tej zasady i metody rozdzielonej.

32 W tym względzie z materiałów, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego uzupełniają, w oparciu o dobrowolne zobowiązanie pracodawcy, świadczenia z ustawowego ubezpieczenia emerytalnego. Założeniem programu emerytalnego spółki Mars jest zatem zachowanie w chwili osiągnięcia wieku emerytalnego, jeśli jest to możliwe wszechstronnie i proporcjonalnie, standardu życia zbliżonego do standardu życia, jakim cieszył się pracownik w okresie zatrudnienia.

33 Z kolei celem metody rozdzielonej jest pokrycie różnicy w zapotrzebowaniu na zwiększone zabezpieczenie przychodu dla części zarobków przypadających poniżej i powyżej podstawy wymiaru składek, ponieważ te ostatnie nie są brane pod uwagę przy obliczaniu wymiaru świadczeń z ustawowego ubezpieczenia emerytalnego.

34 Z jednej strony należy stwierdzić, że w przypadku pracowników, którzy ze względu na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy uzyskują zwykle uprawniające do emerytury wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej podstawy wymiaru składki, nie występuje luka w zabezpieczeniu z ustawowego ubezpieczenie emerytalnego, ponieważ całe uzyskiwane przez nich wynagrodzenie zabezpieczone jest poprzez świadczenie emerytalne należne na gruncie ustawy.

35 Ponadto, jak zauważyły rząd niemiecki i Komisja Europejska, wspomniana w pkt 27 niniejszego wyroku metoda obliczania proponowana przez U. Kleinsteuber mogłaby doprowadzić do sytuacji, w której część zarobków przypadająca powyżej podstawy wymiaru składki zostałaby sztucznie zawyżona. Podobnie w przypadku gdy wynagrodzenie za pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy przypada poniżej tej podstawy, metoda proponowana przez powódkę w postępowaniu głównym mogłaby prowadzić do zastosowania wskaźnika 2% w zakresie, w jakim rozdzielona metoda byłaby bezpośrednio stosowana do odpowiedniego wynagrodzenia rocznego w pełnym wymiarze, przed obniżeniem go w oparciu o wskaźnik wymiaru zatrudnienia danego pracownika w niepełnym wymiarze. Nie istnieje zaś potrzeba dodatkowego zabezpieczenia w wypadku wynagrodzenia o poziomie niższym niż od tej podstawy wymiaru.

36 Jak trafnie zauważyła Komisja, prowadziłoby to do przeszacowania nakładu pracy zainteresowanej i ustalałoby jej prawa na poziomie wyższym niż wynikałoby to z okresu, jaki faktycznie przepracowała U. Kleinsteuber.

37 Sąd odsyłający twierdzi w tym względzie, że gdyby zastosować rozwiązanie zaproponowane przez powódkę w postępowaniu głównym, Mars musiałby pomnożyć części wynagrodzenia U. Kleinsteuber przypadające poniżej tej podstawy, po odliczeniu składek na ustawowe ubezpieczenie emerytalne, przez wyższy wskaźnik 2% przewidziany w postanowieniach programu emerytalnego oraz w wyniku tego obliczenia wypłacić świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego w wysokości proporcjonalnie wyższej również w odniesieniu do tych części wynagrodzenia.

38 Należy stwierdzić z drugiej strony, że cel metody rozdzielonej, którym jest pokrycie różnicy w zapotrzebowaniu na zabezpieczenie przychodu w przypadku części wynagrodzenia przypadających powyżej i poniżej podstawy wymiaru składki, stanowi obiektywny cel w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, uzasadniający odmienne traktowanie takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym.

39 W tych okolicznościach nie można stwierdzić, że uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na ten rodzaj zatrudnienia w rozumieniu porozumienia ramowego, w związku z czym nie narusza ono zasady równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w rozumieniu dyrektywy 2006/54.

40 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze lit. a) należy odpowiedzieć, że wykładni klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego oraz art. 4 dyrektywy 2006/54 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które dla celów obliczenia wartości świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego wprowadza rozróżnienie między częścią wynagrodzenia za pracę przypadającą poniżej podstawy wymiaru składki na ustawowe ubezpieczenie emerytalne i częścią wynagrodzenia przypadającą powyżej tej podstawy, przy czym w odniesieniu do przychodów z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przewidują, że w pierwszej kolejności obliczane jest wynagrodzenie, jakie byłoby należne za porównywalne zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, następnie w odniesieniu do tego wynagrodzenia ustalane są części przypadające poniżej i powyżej podstawy wymiaru składki, a na końcu ustalona proporcja stosowana jest do obniżonego przychodu z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W przedmiocie pytania pierwszego lit. b)

41 Poprzez pytanie pierwsze lit. b) sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego oraz art. 4 dyrektywy 2006/54 należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które dla celów obliczenia wysokości pracowniczego świadczenia emerytalnego pracownicy, która była zatrudniona częściowo w pełnym, a częściowo w niepełnym wymiarze czasu pracy, przyjmuje jednolity wskaźnik wymiaru zatrudnienia dla całego okresu stosunku pracy.

42 Zgodnie z klauzulą 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego należy ustalić, czy pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy ze względu na wprowadzenie jednolitego wskaźnika wymiaru zatrudnienia dla okresów pracy podlegających uwzględnieniu.

43 Tymczasem określenie wskaźnika dla zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wydaje się stanowić metodę pozwalającą na uwzględnienie całości pracy wykonywanej przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie można z kolei przyjąć założenia, że dla celów obliczenia dotyczącego pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy pracownicy przez cały ten okres pracowaliby w pełnym wymiarze czasu pracy.

44 Mars podnosi, że zastosowanie jednolitego wskaźnika wymiaru zatrudnienia do okresów pracy podlegających uwzględnieniu jedynie odzwierciedla różne okresy zatrudnienia w całej karierze zawodowej, nie zaś poszczególne wynagrodzenia wypłacane w tym okresie. Spółka ta uważa bowiem, że w postanowieniach programu emerytalnego przewidziano zobowiązanie do wypłaty emerytury powiązanej z ostatnim wynagrodzeniem, zaś wynagrodzenie wypłacane w trakcie trwania stosunku pracy pozostaje bez znaczenia dla obliczania wysokości świadczenia emerytalnego.

45 W tym względzie akta sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie zawierają informacji pozwalających ustalić, że inna metoda obliczania, polegająca przykładowo na podzieleniu okresów zatrudnienia przepracowanych w spółce Mars, pozwalałaby na uzyskanie bardziej dokładnego i sprawiedliwego wyniku w świetle zasady pro rata temporis.

46 Do sądu odsyłającego, który najlepiej zna akta sprawy, należy ustalenie, czy jest tak w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym, a w szczególności zbadanie, czy metoda obliczania wysokości świadczenia emerytalnego rozpatrywana w postępowaniu głównym nie narusza tej zasady, której przestrzegania w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym wymaga klauzula 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego.

47 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze lit. b) należy odpowiedzieć, iż wykładni klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego oraz art. 4 dyrektywy 2006/54 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które dla celów obliczenia wysokości pracowniczego świadczenia emerytalnego pracownicy, która była zatrudniona częściowo w pełnym, a częściowo w niepełnym wymiarze czasu pracy, przyjmuje jednolity wskaźnik wymiaru zatrudnienia dla całego okresu trwania stosunku pracy, pod warunkiem że owa metoda obliczania wysokości świadczenia emerytalnego nie narusza zasady pro rata temporis. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy tak właśnie jest.

W przedmiocie pytania drugiego

48 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 1, 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które przewiduje ustalenie wysokości świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego w oparciu o proporcję okresu zatrudnienia do okresu liczonego od początku zatrudnienia do momentu osiągnięcia ustalonego wieku emerytalnego w ramach ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, i jednocześnie ustala limit lat pracy podlegających uwzględnieniu.

49 Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy dyskryminacja bezpośrednia zachodzi w przypadku, gdy dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na swój wiek niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. W myśl art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 z dyskryminacją pośrednią mamy do czynienia w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka

mogą doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób w danym wieku w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, takie kryterium lub taka praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

50 W odniesieniu do kwestii ewentualnego występowania odmiennego traktowania bezpośrednio lub pośrednio opartego na kryterium wieku sąd odsyłający twierdzi, że w wyniku zastosowania metody obliczania rozpatrywanej w postępowaniu głównym pracownicy, których stosunek pracy ustał w młodszym wieku, otrzymują świadczenie z pracowniczego programu emerytalnego w niższej wysokości niż pracownicy, którzy uzyskali wymagany staż pracy w późniejszym wieku, mimo że w obu przypadkach staż pracy był taki sam.

51 Jak zauważył rząd niemiecki, ani uregulowanie prawa krajowego, ani limit stażu pracy przewidziany w postanowieniach pracowniczego programu emerytalnego nie odwołują się bezpośrednio do kryterium wieku. Ponadto omawiane uregulowanie stosowane jest jednolicie do wszystkich pracowników, niezależnie od ich wieku.

52 Rozpatrywane uregulowanie nie jest więc bezpośrednio oparte na kryterium wieku, lecz na kryterium stażu pracy w przedsiębiorstwie.

53 Z postanowienia odsyłającego wynika jednak, że uboczny skutek zastosowania limitu stażu pracy podlegającego uwzględnieniu występuje zawsze, gdy wiek, w którym odchodzący pracownik rozpoczął zatrudnienie w przedsiębiorstwie, jest niższy od różnicy między wiekiem emerytalnym a limitem stażu pracy. Z tego względu, w przypadku gdy wiek emerytalny ustalony został na 65 lat, zaś staż pracy podlegający uwzględnieniu ustalony został na 35 lat pracy, pracownicy, których stosunek pracy ustał, a którzy rozpoczęli pracę przed ukończeniem 30 roku życia, znajdą się gorszej sytuacji przy obliczaniu wartości ich uprawnień emerytalnych z pracowniczego programu emerytalnego.

54 Należy wobec tego stwierdzić, że owo odmienne traktowanie jest wynikiem współoddziaływania limitu stażu pracy podlegającego uwzględnieniu oraz innych czynników, takich jak zastosowanie metody obniżenia pro rata temporis przewidzianej w § 2 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o emeryturach.

55 Gorsza sytuacja grupy osób w danym wieku jest więc skutkiem łącznego zastosowania tych przepisów i splotu określonych parametrów.

56 Sąd odsyłający twierdzi również, iż „ujmując rzecz abstrakcyjnie, można stwierdzić, że niekorzystny efekt [uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym] objawia się tym bardziej, im młodszy był pracownik w momencie nawiązywania stosunku pracy, im krótszy był jego staż pracy oraz im niższy jest limit stażu pracy podlegającego uwzględnieniu”. Rząd niemiecki twierdzi z kolei, że zastosowanie metody obliczania rozpatrywanej w postępowaniu głównym zazwyczaj powoduje, że „w pewnych okolicznościach” młodsi pracownicy pośrednio są traktowani nierówno, gdyż tylko w ich przypadku przy obliczaniu fikcyjnego świadczenia maksymalnego osiągany jest limit stażu pracy, który następnie uwzględnia się w obliczeniach.

57 Mars podnosi z kolei, po pierwsze, że drugie pytanie sądu odsyłającego nie jest użyteczne dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym, gdyż przy obliczaniu wartości uprawnień U. Kleinsteuber jej staż pracy nie został obniżony.

58 Po drugie, zdaniem spółki Mars obniżenie pro rata temporis, o którym mowa w § 2 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o emeryturach, nie zawsze stawia w gorszej sytuacji młodszych pracowników, przy czym przepis ten w każdym razie opiera się nie na wieku, ale na stażu pracy.

59 Do sądu odsyłającego, który najlepiej zna zawisłą przed nim sprawę, należy poczynienie koniecznych ustaleń, aby rozstrzygnąć, czy uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym, konkretnie i niezależnie od przypadkowych okoliczności, może stanowić przejaw odmiennego traktowania bezpośrednio opartego nie na stażu pracy, ale na wieku.

60 Sąd ten musi także ustalić, czy podniesiona przed nim kwestia nie jest hipotetyczna, ale pozostaje w związku z okolicznościami faktycznymi będącymi przedmiotem dyskusji stron w postępowaniu głównym. Tego rodzaju pytanie nie może bowiem zostać rozpatrzone w sposób abstrakcyjny i hipotetyczny, lecz powinno być, o ile to konieczne, przedmiotem analizy w ramach konkretnego przypadku.

61 Należy bowiem przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem, do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu (wyrok z dnia 11 września 2014 r., B., C-394/13, EU:C:2014:2199, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo). Ponadto zasada współpracy, która rządzi funkcjonowaniem mechanizmu pytań prejudycjalnych, zakłada, iż sąd krajowy będzie miał na względzie to, że Trybunałowi powierzono zadanie uczestnictwa w wymiarze sprawiedliwości w państwach członkowskich, a nie formułowania opinii doradczych na pytania ogólne lub hipotetyczne (wyroki: z dnia 12 czerwca 2003 r., Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, pkt 32; z dnia 26 lutego 2013 r., Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, pkt 42).

62 W przypadku gdyby w wyniku tej oceny sąd ten stwierdził, iż takie odmienne traktowanie faktycznie zachodzi, należy przypomnieć, że zgodnie z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie będzie ono stanowić dyskryminacji w rozumieniu tego aktu, o ile jest ono uzasadnione prawnie uzasadnionym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

63 W tym względzie z materiałów, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym ma w założeniu jednocześnie realizować cele polityki społecznej wiążące się z mobilnością i systemem emerytalnym oraz pierwotny cel pracowniczych programów emerytalnych, mianowicie wynagrodzenie lojalności pracowników przedsiębiorstwa. Uregulowanie to uwzględnia interes przedsiębiorstwa w tym, aby ciężar związany ze świadczeniami z pracowniczego programu emerytalnego stanowiącymi prawa nabyte był klarowny i przewidywalny.

64 W tym względzie Mars podnosi, że celem tego uregulowania oraz w szczególności rozpatrywanego pracowniczego programu emerytalnego jest określenie zasad stosowanych przy obliczaniu wartości praw nabytych w przypadku ustania stosunku pracy, które byłyby zgodne z szeroką koncepcją pracowniczych programów emerytalnych przyświecającą powszechnym programom emerytalnym, przyczyniając się w ten sposób do upowszechnienia idei pracowniczych programów emerytalnych, które pracodawca tworzy na zasadzie dobrowolności.

65 Należy stwierdzić, że tak postawione cele, które mają ustanowić równowagę między wchodzącymi w grę interesami w kontekście założeń polityki zatrudnienia i ochrony socjalnej, po to, aby zapewnić świadczenia z pracowniczych programów emerytalnych, można uznać za cele leżące w interesie ogólnym.

66 Odnosząc się do adekwatności uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym, należy zauważyć, że przyjęcie metody obliczania wartości praw nabytych w przypadku wcześniejszego ustania stosunku pracy, opierającej się pro rata temporis na faktycznym okresie zatrudnienia w porównaniu do okresu, który mógłby zostać przepracowany aż do osiągnięcia zwykłego wieku emerytalnego, oraz na limicie stażu pracy podlegającego uwzględnieniu, nie wydaje się nieuzasadnione w świetle celu pracowniczego programu emerytalnego rozpatrywanego w postępowaniu głównym.

67 Podobnie rzecz ma się w przypadku kwestii konieczności uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym. Należy bowiem podkreślić, że nie można tworzyć zachęt do pozostania w przedsiębiorstwie aż do osiągnięcia wieku emerytalnego bez przyznania pracownikowi, który dokonuje takiego wyboru, pewnej korzyści w porównaniu do pracownika, który decyduje się na wcześniejsze odejście z tego przedsiębiorstwa. Materiały, którymi dysponuje Trybunał, nie zawierają też żadnych informacji, które faktycznie mogłyby podważyć konieczność obowiązywania takiego uregulowania, ani odnoszących się do jakiejkolwiek innej metody obliczania, takiej jak proponowana przez U. Kleinsteuber, która pozwalałaby równie skutecznie osiągnąć założone cele, w szczególności cel w postaci upowszechnienia pracowniczych programów emerytalnych.

68 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że wykładni art. 1, 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, iż nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które przewiduje ustalenie wysokości świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego w oparciu o proporcję okresu zatrudnienia do okresu liczonego od początku zatrudnienia do momentu osiągnięcia ustalonego wieku emerytalnego w ramach ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, i jednocześnie ustala limit lat pracy podlegających uwzględnieniu dla celów świadczenia emerytalnego.

W przedmiocie kosztów

69 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) **Wykładni klauzuli 4 pkt 1 i 2 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, ze zmianami, oraz art. 4 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które dla celów obliczenia wartości świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego wprowadza rozróżnienie między częścią wynagrodzenia za pracę przypadającą poniżej podstawy wymiaru składki na ustawowe ubezpieczenie emerytalne i częścią wynagrodzenia przypadającą powyżej tej podstawy, przy czym w odniesieniu do przychodów z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przewidują, że w pierwszej kolejności obliczane jest wynagrodzenie, jakie byłoby należne za porównywalne zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, następnie w odniesieniu do tego wynagrodzenia ustalane są części przypadające poniżej i powyżej podstawy wymiaru składki, a na końcu ustalona proporcja stosowana jest do obniżonego przychodu z pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.**

2) **Wykładni klauzuli 4 pkt 1 i 2 rzeczonego porozumienia oraz art. 4 dyrektywy 2006/54 należy dokonywać w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które dla celów obliczenia wysokości pracowniczego świadczenia emerytalnego pracownicy, która była zatrudniona częściowo w pełnym, a częściowo w niepełnym wymiarze czasu pracy, przyjmuje jednolity wskaźnik wymiaru zatrudnienia dla całego okresu trwania stosunku pracy, pod warunkiem że owa metoda obliczania wysokości świadczenia emerytalnego nie narusza zasady pro rata temporis. Do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy jest tak w danym wypadku.**

3) **Wykładni art. 1, 2 oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, iż przepisy te nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które przewiduje ustalenie wysokości świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego w oparciu o proporcję okresu zatrudnienia do okresu liczonego od początku zatrudnienia do momentu osiągnięcia ustalonego wieku emerytalnego w ramach ustawowego systemu ubezpieczenia emerytalnego, i jednocześnie ustala limit lat pracy podlegających uwzględnieniu dla celów świadczenia emerytalnego.**

Podpisy