



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
JULIANE KOKOTT
przedstawiona w dniu 17 listopada 2011 r.¹

Sprawa C-393/10

Dermod Patrick O'Brien
przeciwko

Ministry of Justice (uprzednio Department for Constitutional Affairs)

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Supreme Court of the United Kingdom (Zjednoczone Królestwo)]

Dyrektywa 97/81/WE — Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin — Pojęcie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy — Sędziowie zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin

I – Wprowadzenie

1. Czy rozstrzygnięcie kwestii objęcia sędziów podmiotowym zakresem zastosowania dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)² należy wyłącznie do prawa krajowego? Jest to istota pytania, o którego wyjaśnienie zwrócono się do Trybunału w niniejszej sprawie. Zagadnienie to pojawia się na tle przepisu prawa krajowego, zgodnie z którym sędziowie zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin i otrzymujący wynagrodzenie w formie dniówek nie mają prawa do emerytury.

II – Ramy prawne

A – Prawo Unii

2. Ramy niniejszej sprawy w zakresie prawa Unii wyznacza dyrektywa 97/81/WE³. Dyrektywa ta wprowadziła w życie Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin (zwane dalej: „porozumieniem ramowym”) zawarte w dniu 6 czerwca 1997 r. przez europejskich partnerów społecznych (UNICE, CEEP, ETUC) i stanowiące załącznik do dyrektywy.

3. Dyrektywa 97/81 nie miała początkowo zastosowania do Zjednoczonego Królestwa. Dyrektywa Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r.⁴ rozszerzyła zakres jej zastosowania na Zjednoczone Królestwo.

1 — Język oryginału: niemiecki.

2 — Dz.U. L 14, s. 9, zwana dalej „dyrektywą 97/18”.

3 — Wyżej wymieniona w przypisie 2.

4 — Dyrektywa Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie rozszerzenia dyrektywy 97/81/WE w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (Dz.U. L 131, s. 10).

4. Klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego określa jego zakres:

„1. Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez ustawę, układ zbiorowy pracy lub praktykę obowiązującą w tym zakresie w każdym państwie członkowskim”.

B – *Prawo krajowe*

5. Zjednoczone Królestwo wdrożyło dyrektywę 97/81 za pomocą Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 (rozporządzenia o przeciwdziałaniu mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, SI 2000 poz. 1551, zwanego dalej „rozporządzeniem”), które zostało wydane w dniu 8 czerwca 2000 r. i weszło w życie w dniu 1 lipca 2000 r.

6. Artykuł 17 rozporządzenia, zatytułowany „Osoby pełniące urząd na stanowisku sędziego”, stanowi:

„Niniejsze rozporządzenie nie ma zastosowania do osób w zakresie, w jakim pełnią one urząd na stanowisku sędziego, jeżeli otrzymują wynagrodzenie w formie dniówek”.

III – Stan faktyczny i postępowanie przed sądem krajowym

7. Zgodnie z informacjami zawartymi we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, do lat 70. XX wieku w Zjednoczonym Królestwie orzekało tylko niewielu sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Wszystkie te osoby otrzymywały wynagrodzenie w formie dniówek. Po wejściu w życie Courts Act 1971 (ustawy o ustroju sądów powszechnych z 1971 r.) znacznie wzrosła liczba sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Obecnie jest niemal dwa razy więcej sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [„recorders” (rejestratorów) i „deputy judges” (podsędków)] niż sędziów zatrudnionych w pełnym wymiarze. Także liczba sędziów orzekających w sprawach imigracyjnych zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin znacznie przewyższa liczbę takich sędziów zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. Pierwotnie wszyscy sędziowie zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin otrzymywali wynagrodzenie w formie dniówek przyznawanych z tytułu dni sesyjnych lub przepracowanych dni (zwani dalej „sędziami pracującymi za dniówkę”), jednak po roku 2000 zaczęła wzrastać liczba sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin wynagradzanych w formie pensji, w szczególności wśród sędziów orzekających w sprawach imigracyjnych.

8. Dermot Patrick O'Brien posiada tytuły zawodowe „barrister” (adwokat) i „Queen's Counsel” (radca królowej). Ponadto w 1978 r. został powołany na stanowisko rejestratora. Rejestratorami określani są w Zjednoczonym Królestwie sędziowie orzekający w Crown Courts (sądach koronnych), którzy są zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin. Dermot Patrick O'Brien pełnił obowiązki rejestratora do dnia 31 marca 2005 r., a jego powołanie było regularnie przedłużane. Jako rejestrator otrzymywał on wynagrodzenie w formie dniówek z tytułu odbytych posiedzeń i przepracowanych dni. Wysokość wynagrodzenia rejestratora odpowiada proporcjonalnie wysokości wynagrodzenia sędziego zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin.

9. Zgodnie z właściwymi przepisami D. O'Brienowi jako rejestratorowi ostatecznie przysługiwało prawo żądania, by zaoferowano mu co najmniej 15 dni sesyjnych w ciągu roku i mógł on być zobowiązany do odbycia do 30 dni sesyjnych.

10. Wszyscy sędziowie zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin uprawnieni są (w stosownym wypadku) do płatnego zwolnienia chorobowego, płatnego urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego tudzież innych podobnych świadczeń socjalnych w okresie służby. Sędziowie zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin oraz sędziowie zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin wynagradzani w formie pensji uprawnieni są do emerytury. Natomiast sędziowie zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin wynagradzani w formie dniówek nie są uprawnieni do takiej emerytury.

11. Dermot Patrick O'Brien złożył podanie o przyznanie mu prawa do emerytury odpowiadającej, w proporcji do przepracowanego okresu, wysokości emerytury wykonującego taką samą pracę sędziego zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin. Ministry of Justice (ministerstwo sprawiedliwości Zjednoczonego Królestwa) oddaliło wniosek. Dermot Patrick O'Brien zakwestionował odmowną decyzję dotyczącą przyznania emerytury w ramach postępowania przed sądem krajowym z powołaniem się na dyrektywę 97/81. W chwili obecnej w jego sprawie toczy się postępowanie odwoławcze przed Supreme Court of the United Kingdom (sądem najwyższym Zjednoczonego Królestwa).

IV – Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i postępowanie przed Trybunałem

12. Postanowieniem z dnia 28 lipca 2010 r. Supreme Court of the United Kingdom zawiesił postępowanie i przedłożył Trybunałowi do rozstrzygnięcia w trybie prejudycjalnym następujące pytania:

- „1) Czy rozstrzygnięcie zagadnienia klasyfikacji ogółu sędziów jako »pracowni[ków] [...] będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy« w rozumieniu klauzuli 2.1 porozumienia ramowego należy do prawa krajowego, czy też istnieje norma prawa wspólnotowego, wedle której należy zagadnienie to rozstrzygnąć?
- 2) Jeżeli ogół sędziów to pracownicy będący stroną umowy o pracę lub pozostający w stosunku pracy w rozumieniu klauzuli 2.1 porozumienia ramowego, to czy dopuszczalne jest, by dla potrzeb ustalania uprawnień emerytalnych prawo krajowe w odmienny sposób traktowało: a) sędziów zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin; lub b) poszczególne kategorie sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin?”

13. W postępowaniu przed Trybunałem uwagi na piśmie złożyli skarżący przed sądem krajowym, rządy irlandzki, łotewski, portugalski i Zjednoczonego Królestwa oraz Komisja Europejska. W rozprawie wzięli udział skarżący przed sądem krajowym, Council of Immigration Judges (rada sędziów orzekających w sprawach imigracyjnych), rządy irlandzki, łotewski i Zjednoczonego Królestwa oraz Komisja.

V – Ocena prawna

A – W przedmiocie stosowania dyrektywy w czasie

14. Rząd łotewski ma wątpliwości co do dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, gdyż przeważająca część działalności D. O'Briena jako rejestratora, z tytułu której domaga się on emerytury, przypadała na okres przed wejściem w życie dyrektywy 98/23 rozszerzającej zakres zastosowania dyrektywy 97/81 na Zjednoczone Królestwo. Dyrektywa 98/32 weszła w życie w dniu 7 kwietnia 1998 r., a termin na jej wdrożenie przez Zjednoczone Królestwo upływał dnia 7 kwietnia 2000 r. D. O'Brien wykonywał obowiązki rejestratora od dnia 1 marca 1978 r. Ostatnie powołanie nastąpiło w 1999 r., obowiązki rejestratora wykonywał on do dnia 31 marca 2005 r.

15. Rząd łotewski stoi na stanowisku, że dyrektywa 98/23, a tym samym dyrektywa 97/81, może znaleźć zastosowanie jedynie do takiego stanu faktycznego, który zaistniał po upływie terminu na jej wdrożenie lub w każdym razie po jej wejściu w życie.

16. W kontekście czasowego zakresu zastosowania dyrektywy 97/81 Trybunał wskazał już na zasadę, że nowe przepisy stosuje się, z zastrzeżeniem wyjątków, do przyszłych skutków takich sytuacji prawnych, które powstały pod rządami dawnego przepisu. Trybunał wyprowadził stąd wniosek, że obliczanie stażu pracy w kontekście nabycia praw emerytalnych podlega przepisom dyrektywy 97/81, i to również w zakresie okresów zatrudnienia, które miały miejsce przed jej wejściem w życie⁵.

5 — Wyrok z dnia 10 czerwca 2010 r. w sprawach połączonych C-395/08 i C-396/08 Bruno i in., Zb. Orz. s. I-5119, pkt 53–55.

17. W związku z powyższym pytania prejudycjalne są dopuszczalne.

B – W przedmiocie pytań prejudycjalnych

1. W przedmiocie pytania pierwszego

18. Za pomocą pierwszego pytania sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy pojęcie pracownika w znaczeniu użytym w porozumieniu ramowym należy definiować w oparciu o prawo krajowe, czy też o prawo Unii.

19. Pytanie to sąd krajowy zadał w sytuacji, w której D. O'Brien, który pełnił obowiązki sędziego zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin (rejestratora) otrzymującego wynagrodzenie w formie dniówek, powołał się na dyrektywę w celu uzyskania prawa do emerytury z tytułu pracy na stanowisku rejestratora. Jego zdaniem odmowa przyznania mu prawa do emerytury stanowi dyskryminację w stosunku do sędziów zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. W celu ustalenia, czy porównania między sędziami zatrudnionymi w pełnym wymiarze godzin a sędziami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze godzin wynagradzanymi w formie dniówek dokonuje się w oparciu o porozumienie ramowe, sąd krajowy winien w pierw w ustalić, czy kategoria sędziów zawodowych objęta jest zakresem zastosowania tej dyrektywy. Sąd krajowy nie rozstrzygnął jeszcze ostatecznie kwestii, czy w świetle prawa krajowego rejestratora należy uznać za pracownika⁶.

20. Klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego określa jego podmiotowy zakres zastosowania. Zgodnie z tą klauzulą porozumienie znajduje zastosowanie do „pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez ustawę, układ zbiorowy pracy lub praktykę obowiązującą w tym zakresie w każdym państwie członkowskim”.

21. Mając na uwadze, że niektórzy rejestratorzy wykonują pracę tylko przez niewiele dni w roku⁷, należy w pierwszej kolejności wskazać, że zgodnie z informacjami zawartymi we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym Ministry of Justice, jako druga strona postępowania przed sądem krajowym, nie powołało się, nawet pomocniczo, na klauzulę 2 pkt 2 porozumienia ramowego. Przepis ten umożliwia państwom członkowskim, po konsultacji z partnerami społecznymi, na całkowite lub częściowe wyłączenie z zakresu stosowania porozumienia ramowego – z obiektywnych przyczyn – pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, którzy pracują dorywczo.

a) Sprawa Wippel

22. W przedstawionej przeze mnie opinii w sprawie Wippel z treści klauzuli 2 pkt 1 wyprowadziłam wniosek, że pojęcie pracownika w rozumieniu porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin nie należy do prawa Unii, lecz jego ustalenie zależy każdorazowo od obowiązującego w państwie członkowskim ustawodawstwa, układów zbiorowych pracy lub praktyki obowiązującej w tym zakresie. Wskazałam, że państwa członkowskie dysponują w tym względzie szerokim zakresem swobodnego uznania. W oparciu o prawo Unii można w tym względzie sformułować jedynie bardzo ogólne ograniczenia. Działanie państwa członkowskiego polegające na wąskim zdefiniowaniu pojęcia pracownika w prawie krajowym może więc prowadzić do osłabienia praktycznego wpływu przepisów porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin i utrudnienia zrealizowania celów, co może prowadzić do niewywiązania się państw członkowskich z obowiązku lojalnej współpracy (art. 4 TUE)⁸.

6 – Celem wyjaśnienia należy wskazać, że przedmiotem postępowania przed sądem krajowym jest zakwalifikowanie sędziów zawodowych, a nie ławników.

7 – Zgodnie z uwagami przedstawionymi w trakcie rozprawy przed Trybunałem przez Council of Immigration Judges nie ma to zastosowania do sędziów orzekających w sprawach imigracyjnych.

8 – Zobacz w tym zakresie przedstawioną przeze mnie opinię z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb. Orz. s. I-9483, pkt 45.

23. W wyroku w sprawie Wippel Trybunał podkreślił tylko, że pracownik objęty jest zakresem zastosowania porozumienia ramowego, które stanowi załącznik do dyrektywy 97/81, jeżeli jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez ustawę, układ zbiorowy pracy lub praktykę obowiązującą w tym zakresie w każdym państwie członkowskim⁹. Niemniej jednak Trybunał nie udzielił bardziej szczegółowych wskazówek w odniesieniu do pojęcia pracownika.

24. Stan faktyczny sprawy Wippel charakteryzował się jednak tym, że prawo krajowe nadawało pojęciu pracownika bardzo szeroki zakres, w związku z czym pojawiło się pytanie, czy pojęcie to może jeszcze wchodzić w zakres porozumienia ramowego¹⁰. Trybunał mógł zatem ograniczyć się do stwierdzenia, że pojęcie pracownika, któremu prawo krajowe nadaje bardzo szeroki zakres, objęte jest jeszcze dyrektywą 97/81. W niniejszej sprawie przeciwnie, pojawia się pytanie, czy przepis prawa krajowego wyłączający sędziów zawodowych z zakresu zastosowania porozumienia ramowego jest sprzeczny z porozumieniem ramowym. Zatem stwierdzenie Trybunału poczynione w sprawie Wippel nie jest przydatne do udzielenia odpowiedzi na rozpatrywane pytanie.

25. Wszyscy uczestnicy postępowania wskazali na okoliczność, że w prawie Unii brak jest jednolitej definicji pojęcia pracownika¹¹. Przykładowo pojęcie pracownika stosowanie w zakresie równego traktowania pracowników płci męskiej i żeńskiej stanowi pojęcie autonomiczne prawa unijnego, które wymaga jego szerokiej interpretacji. W tym kontekście możliwe będzie, że również urzędnicy będą uznawani za pracowników¹². W zakresie poszanowania praw pracowników w ramach dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy Trybunał podkreślił wymóg autonomicznej i jednolitej wykładni pojęcia czasu pracy na gruncie prawa unijnego pomimo faktu, że również tutaj brzmienie dyrektywy odsyłało do prawa krajowego¹³. Natomiast w odniesieniu do dyrektywy Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części zakładów Trybunał rozstrzygnął, że w celu wyznaczenia zakresu jej zastosowania należy przyjąć definicję pracownika określoną przepisami prawa krajowego¹⁴.

26. Szereg uczestników postępowania powołało się na art. 51 TFUE, który z rozdziału dotyczącego swobody przedsiębiorczości wyłącza działalność związaną z wykonywaniem władzy publicznej. Należy w tym względzie odpowiedzieć, że z postanowienia tego nie można wyciągnąć wniosków mających znaczenie dla zdefiniowania pojęcia pracownika dla celów porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin. Porozumienie to nie dotyczy bowiem swobodnego przepływu pracowników, lecz przyznaje wszystkim pracownikom w państwach członkowskich prawa mające związek z pracą w niepełnym wymiarze godzin.

9 — Wyrok z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb. Orz. s. I-9483, pkt 40.

10 — Wyroki: ww. w przypisie 9 w sprawie Wippel; z dnia 16 września 2010 r. w sprawie C-149/10 Chatzi, Zb. Orz. s. I-8489.

11 — W tym zakresie zob. również m.in. wyroki z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie C-85/96 Martínez Sala, Rec. s. I-2691, pkt 31; z dnia 20 września 2007 r. w sprawie C-116/06 Kiiski, Zb. Orz. s. I-7643, pkt 62–67; z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-256/01 Allonby, Rec. s. I-873, pkt 25, 26.

12 — Zobacz wyroki: z dnia 29 listopada 2001 r. w sprawie C-366/99 Griesmar, Rec. s. I-9383, pkt 31; z dnia 12 września 2002 r. w sprawie C-351/00 Niemi, Rec. s. I-7007, pkt 48; z dnia 23 października 2003 r. w sprawach połączonych C-4/02 i C-5/02, Schönheit i Becker, Rec. s. I-12575, pkt 60; z dnia 30 września 2004 r. w sprawie C-319/03 Briheche, Zb. Orz. s. I-8807, pkt 18; ww. w przypisie 10 wyrok w sprawie Chatzi, pkt 30.

13 — Zobacz wyroki z dnia 9 września 2003 r. w sprawie C-151/02 Jaeger, Rec. s. I-8389, pkt 58, 59; z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 Dellas i in., Zb. Orz. s. I-10253, pkt 44, 45.

14 — Zobacz wyroki z dnia 11 lipca 1985 r. w sprawie 105/84 Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, Rec. s. 2639, pkt 26–28; z dnia 14 września 2000 r. w sprawie C-343/98 Collino i Chiappero, Rec. s. I-6659, pkt 36–39.

b) Sprawa Del Cerro Alonso

27. Szczególne znaczenie dla niniejszej sprawy ma sprawa Del Cerro Alonso¹⁵. Dotyczyła ona kwestii podmiotowego zakresu zastosowania dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Klauzula 2 tego porozumienia zawiera definicję zakresu zastosowania identyczną z definicją zawartą w porozumieniu ramowym dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze godzin¹⁶.

28. Po tym jak Trybunał orzekł, że porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony stosuje się zarówno do umów o pracę, jak i stosunków pracy na czas określony zawartych przez organ administracji publicznej i inne jednostki sektora publicznego¹⁷, zwrócono się do niego z wnioskiem o rozstrzygnięcie, czy dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do przyznania praw na podstawie porozumienia także urzędnikom służby cywilnej. Tak jak w niniejszej sprawie – a odmiennie niż w ww. sprawie Wippel – nie była to kwestia możliwych granic definicji pojęcia pracownika w prawie państw członkowskich, ale przeciwnie, kwestia, czy dyrektywa 1999/70 zobowiązuje państwa członkowskie do przyznania praw na mocy porozumienia ramowego także urzędnikom służby cywilnej.

29. W wyroku w sprawie Del Cerro Alonso Trybunał stwierdził, iż okoliczność, że zatrudnienie ma charakter „urzędniczy” w prawie krajowym i ma pewne cechy charakterystyczne dla służby cywilnej państwa członkowskiego, którego dotyczy, nie jest sama w sobie wystarczająca do zakwestionowania stosowania dyrektywy 1999/70.

30. Zastrzeżenie dla państw członkowskich możliwości wyłączenia według swego upodobania niektórych kategorii osób z ochrony, którą dają te instrumenty unijne, zakwestionowałoby bowiem w poważny sposób skuteczność dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego, a także jednolitego ich stosowania w państwach członkowskich. Państwa członkowskie mają bowiem obowiązek zagwarantowania osiągnięcia rezultatu wymaganego przez prawo Unii¹⁸.

31. W uzasadnieniu tego wyroku Trybunał powołał się na wagę zasad równości traktowania i niedyskryminacji, które należą do zasad ogólnych prawa Unii. Zważywszy na te zasady, należy uznać, że przepisy dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego mające na celu zagwarantowanie pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony korzystania z takich samych korzyści jak te zarezerwowane dla porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas określony mają zasięg ogólny, jako że stanowią one normy unijnego prawa socjalnego posiadające szczególne znaczenie, z których jako minimalnych wymogów o charakterze ochronnym korzystać powinien każdy pracownik¹⁹.

32. Zatem w opinii Trybunału decydujące znaczenie dla stwierdzenia możliwości stosowania dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego w przywołanej sprawie miała okoliczność, że dana osoba pracowała przez ponad dwanaście lat w różnych szpitalach publicznej służby zdrowia w Kraju Basków jako członek personelu tymczasowego oraz że pozostała część sprawy przed sądem krajowym poświęcona była porównaniu członka tymczasowego personelu urzędniczego z członkiem stałego personelu urzędniczego.

15 — Wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb. Orz. s. I-7109.

16 — Klauzula 2 porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. (Dz.U. L 175, s. 43) stanowi: „Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”. W niemieckiej wersji językowej występują drobne, nieistotne różnice pomiędzy brzmieniem obu dyrektyw, jednakże przepis określający zakres zastosowania ma jednakowe brzmienie we francuskiej i angielskiej wersji językowej.

17 — Wyroki z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb. Orz. s. I-6057, pkt 54–57; z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-53/04 Marrosu i Sardino, Zb. Orz. s. I-7213, pkt 39, 40; z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-180/04 Vassallo, Zb. Orz. s. I-7251, pkt 32.

18 — Wyżej wymieniony w przypisie 17 wyrok sprawie Adeneler, pkt 69; ww. w przypisie 15 wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 29.

19 — Wyżej wymieniony w przypisie 15 wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 27.

33. Wydawać by się mogło, że w powyższym fragmencie wyroku w sprawie Del Cerro Alonso Trybunał rozumował w sposób określony: stan faktyczny objęty jest zakresem zastosowania dyrektywy 1999/70 ze względu na to, że dana osoba była zatrudniona na czas określony oraz że przedmiotem sporu jest stosunek między tymczasowym a stałym personelem urzędniczym. W tym względzie Trybunał powinien był w pierwszej kolejności ustalić, czy personel urzędniczy w ogóle objęty jest zakresem zastosowania porozumienia ramowego, a co za tym idzie, czy z porozumienia ramowego wynikają kryteria służące porównaniu osób zatrudnionych na czas określony i nieokreślony. W przeciwnym razie zakres zastosowania dyrektywy obejmowałby automatycznie wszystkie sprawy, których przedmiotem jest potencjalna dyskryminacja członków personelu tymczasowego, tak iż zawarte w klauzuli 2 porozumienia ramowego odesłanie do prawa państw członkowskich byłoby pozbawione znaczenia.

34. Wyrok w sprawie Del Cerro Alonso rozumiem jednak w ten sposób, że zdefiniowanie pojęcia pracownika w rozumieniu porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony Trybunał pozostawia co do zasady zakresowi uznania państw członkowskich i nie postrzega w nim autonomicznego pojęcia prawa unijnego. Niemniej jednak praktyczna skuteczność porozumienia ramowego oraz ogólne zasady prawa unijnego wyznaczają granice zakresu swobodnego uznania państw członkowskich. Rzecznik generalny M. Poiares Maduro w swojej opinii w sprawie Del Cerro Alonso słusznie mówił w tym zakresie o „warunkowym odesłaniu” do prawa krajowego²⁰.

35. To rozumowanie można zastosować do wykładni porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin. Po pierwsze, ich dosłowne brzmienie dotyczące podmiotowego zakresu zastosowania jest identyczne²¹. Po drugie, jak słusznie podkreśla Komisja, oba porozumienia wpisują się w ten sam kontekst prawny, gdyż konkretyzują one ogólną zasadę równego traktowania w odniesieniu do określonego sposobu wykonywania pracy. Ponadto oba porozumienia ramowe i odnoszące się do nich dyrektywy zostały uchwalone w ramach tej samej procedury oraz mają taką samą strukturę²².

36. Następnie również szesnasty motyw dyrektywy 97/81 dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze godzin wskazuje w szczególności, że państwa członkowskie mają swobodę definiowania pojęć, które nie zostały szczegółowo zdefiniowane w porozumieniu ramowym, zgodnie z krajowym prawem i praktyką, jednakże tylko „o ile wymienione definicje pozostawać będą zgodne z treścią porozumienia ramowego”.

37. W konsekwencji również w związku z zakresem zastosowania dyrektywy 97/81 i porozumienia ramowego o pracy w niepełnym wymiarze godzin państwo członkowskie nie może naruszać ogólnych zasad prawa Unii ani unijnych praw podstawowych, ani też w sposób dowolny wyłączać określonych kategorii osób spod zakresu ochrony udzielanej na mocy tych aktów prawnych, tym samym osłabiając skuteczność dyrektywy 97/81²³.

c) Zastosowane przyjętych w orzecznictwie zasad do rozpatrywanego przypadku

38. Po pierwsze, zgodnie z tym, co zostało wskazane powyżej, ogólne zasady prawa Unii oraz unijne prawa podstawowe ograniczają zakres swobodnego uznania przysługujący państwom członkowskim przy określaniu zakresu zastosowania porozumienia ramowego.

20 — Opinia rzecznika generalnego M. Poiaresa Madura z dnia 10 stycznia 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb. Orz. s. I-7109, pkt 15.

21 — Zobacz przypis 16.

22 — Zobacz również opinię rzecznika generalnej E. Sharpston z dnia 21 stycznia 2010 r. w sprawach połączonych C-395/08 i C-396/08 Bruno i in., Zb. Orz. s. I-5119, pkt 70–72.

23 — Zobacz ww. w przypisie 15 wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 29.

39. Apelujący w postępowaniu przed sądem krajowym powołuje się w tym względzie na art. 17 rozporządzenia, które w sposób wyraźny wyłącza spod zakresu przepisów wdrażających dyrektywę jedynie sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, którzy są *wynagradzani w formie dniówek*, ale nie wyłącza ogółu sędziów. Jeżeli wskazany artykuł ma na celu jedynie arbitralne wyłączenie sędziów wynagradzanych w formie dniówek spod zakresu zastosowania przepisów wdrażających porozumienie ramowe, może to stanowić naruszenie ogólnej zasady równości uznanej w prawie Unii²⁴. Podczas rozprawy przed Trybunałem rząd Zjednoczonego Królestwa stwierdził jednak, że art. 17 rozporządzenia ma jedynie na celu usunięcie wątpliwości, a sędziowie nie są zasadniczo uważani za pracowników na gruncie prawa krajowego. Rozstrzygnięcie tej kwestii będzie zadaniem sądu krajowego.

40. Należy jednak zadać pytanie, kiedy państwo członkowskie wykracza poza zakres swobodnego uznania, jakie mu przysługuje przy określaniu pojęcia pracownika, i w sposób arbitralny wyłącza określoną grupę zawodową spod zakresu udzielanej ochrony.

41. W celu udzielenia odpowiedzi na powyższe pytanie należy w pierwszej kolejności ustalić, jakiego rodzaju ochrony udziela porozumienie ramowe o pracy w niepełnym wymiarze godzin. Celem dyrektywy 97/81 i załączonego do niej porozumienia ramowego jest poprawa jakości pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz eliminacja dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin²⁵. Określony tu zakaz dyskryminacji jest tylko konkretnym wyrazem ogólnej zasady równości²⁶, która jest jedną z podstawowych zasad prawa Unii i została ujęta w art. 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej²⁷.

42. Zatem porozumienie ramowe zmierza do urzeczywistnienia jednego z podstawowych celów uznanych w art. 1 porozumienia w sprawie polityki społecznej, które zostały także uznane w art. 151 TFUE i motywie 3 TFUE. Te podstawowe cele związane są z poprawą warunków życia i pracy oraz z istnieniem odpowiedniej ochrony socjalnej pracowników.

43. Aby nie zniweczyć realizacji tych celów porozumienia ramowego, jak przekonująco stwierdził rzecznik generalny M. Poiares Maduro w swojej opinii w sprawie Del Cerro Alonso, wykluczenie pewnej kategorii personelu z zakresu stosowania można dopuścić jedynie wtedy, gdy *charakter* stosunku pracy jest zasadniczo różny od stosunku łączącego pracodawców z zatrudnionymi wchodzącymi według prawa krajowego do kategorii „pracowników”²⁸.

44. W sposób konieczny zadaniem sądu krajowego jest zbadanie w ostatecznym rozrachunku, w jakim zakresie pełnienie służby sędziowskiej jest, ze swej natury, zasadniczo różne od stosunku pracy, jaki występuje pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem. Trybunał może jednak wskazać sądowi krajowemu kryteria, które będą użyteczne przy analizowaniu tej kwestii²⁹.

45. Z kryterium odmiennego charakteru wynika, że względy czysto formalne nie mogą uzasadniać wykluczenia danej kategorii osób.

24 — W zakresie nierównego traktowania poszczególnych rodzajów sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin zob. także odpowiedź na drugie pytanie prejudycjalne, zawartą w pkt 66 i nast. poniżej.

25 — Zobacz klauzulę 1 lit. a) oraz motyw 2 porozumienia ramowego, a także motywy 3, 11 i 23 dyrektywy 97/81.

26 — Wyżej wymieniony w przypisie 9 wyrok w sprawie Wippel, pkt 56; ww. w przypisie 5 wyrok w sprawach połączonych Bruno i in., pkt 58.

27 — Wyroki: z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie C-127/07 Arcelor Atlantique i Lorraine i in., Zb. Orz. s. I-9895, pkt 23; z dnia 14 września 2010 r. w sprawie C-550/07 P Akzo Nobel Chemicals i Akcros Chemicals przeciwko Komisji, Zb. Orz. s. I-8301, pkt 54.

28 — Opinia rzecznika generalnego M. Poiaresa Madura z dnia 10 stycznia 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb. Orz. s. I-7109, pkt 15.

29 — Zobacz podobnie wyrok z dnia 6 września 2011 r. w sprawie C-163/10 Patriciello, Zb. Orz. s. I-7565, pkt 21.

46. Komisja słusznie podnosi, że czysto formalna okoliczność³⁰, iż sędziów kwalifikuje się jako „osoby sprawujące urząd”, sama w sobie nie jest wystarczająca do pozbawienia sędziów możliwości korzystania z uprawnień wynikających z porozumienia ramowego. Sąd krajowy zwraca się także z pytaniem, czy liczba osób zainteresowanych może być istotna dla przyznania im statusu pracowników. Jednakże również ta okoliczność stanowiłaby kryterium zanadto formalne, które nie ma nic wspólnego z charakterem zatrudnienia.

47. W postanowieniu odsyłającym Supreme Court wywodził, że pełnienie urzędu na stanowisku sędziego wykazuje większość określonych w prawie Zjednoczonego Królestwa cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Problematiczne jest jedynie kryterium podlegania kierownictwu, co zgodnie z prawem Zjednoczonego Królestwa stanowi cechę charakterystyczną dla stosunku pracy. Również rząd Zjednoczonego Królestwa podkreślił, że wykluczenie sędziów z zakresu zastosowania porozumienia ramowego tłumaczy się niezawisłością władzy sądowniczej.

48. Przy badaniu charakteru zatrudnienia należy mieć na względzie, że pojęcie pracownika, użyte w celu określenia podmiotowego zakresu zastosowania porozumienia ramowego, ma w szczególności na celu ustanowienie rozróżnienia względem osób prowadzących działalność na własny rachunek. Zatem oceny, czy *charakter* służby sędziowskiej jest odmienny od charakteru stosunku łączącego zakład pracy z zatrudnionymi, którzy według prawa krajowego zaliczają się do kategorii pracowników, sąd krajowy zobowiązany jest dokonać, mając na uwadze cel porozumienia ramowego, w szczególności pod kątem różnicy, jaka występuje pomiędzy pracownikami a osobami prowadzącymi działalność na własny rachunek.

49. Apelujący w postępowaniu przed sądem krajowym podkreśla, że niezawisłość sędziów dotyczy przede wszystkim merytorycznego aspektu ich pracy, to jest wykonywania władzy sądowniczej. Co się tyczy formalnych warunków pełnienia służby sędziowskiej, sąd krajowy przytacza wyrok House of Lords³¹, zgodnie z którym sędziowie podlegają określonym wymogom w zakresie organizacji ich pracy. Z orzeczenia tego wynika, że od sędziów oczekuje się, iż będą pracować w określonych porach i przez określony czas, chociaż mogą oni decydować o tym w sposób bardziej elastyczny aniżeli osoby wykonujące inne zawody. Sędziowie nie mogą zatem sami decydować o tym, w jaki sposób i gdzie pracują, tak jak czynią to osoby prowadzące działalność na własny rachunek.

50. W tych okolicznościach pragnę wskazać również na to, że trudno jest ocenić, w jaki sposób prawa określone w porozumieniu ramowym, a w szczególności prawo do emerytury, mogą zagrażać niezawisłości sędziego jako takiej; wręcz przeciwnie, prawo do emerytury wzmacnia gospodarczą niezależność sędziów, tym samym ostatecznie umacniając samą ich niezawisłość.

51. Niezawisłość sędziowska nie stanowi zatem właściwego kryterium dla uzasadnienia wyłączenia pewnej kategorii zawodowej spod zakresu zastosowania porozumienia ramowego.

52. Ponadto w ramach rozstrzygnięcia kwestii, czy *charakter* służby sędziowskiej różni się od stosunku pracy pracownika zgodnie z prawem krajowym, sąd krajowy zobowiązany jest uwzględnić, że jak wynika z okoliczności przedstawionych we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, sędziowie – również sędziowie wynagradzani w formie dniówek – są uprawnieni do płatnego zwolnienia chorobowego, urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego oraz podobnych świadczeń socjalnych. Zatem wydaje się, że przysługuje im zabezpieczenie społeczne, które powszechnie kojarzy się z pracownikami. Skoro sędziowie stawiani są w tym zakresie na równi z pracownikami, mimo że formalnie nie są oni uznani za pracowników, to powyższą okoliczność można uznać za wskazówkę, że charakter ich stosunku pracy nie różni się od charakteru stosunku zatrudnienia, o jakim mowa w prawie krajowym. W takiej sytuacji sędziów należałoby co najmniej zrównać z pracownikami także w odniesieniu do postanowień porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin.

30 — Zobacz w tym zakresie również ww. w przypisie 28 opinię rzecznika generalnego M. Poiarsa Madura w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 15.

31 — Orzeczenie Lady Hale w sprawie Percy przeciwko Board of National Mission of the Church of Scotland [2005] UKHL 73, [2006] 2 AC 28, wydane z powołaniem się na opinię sędziego Sir R. Carswella LCJ w ramach wyroku Court of Appeal of Northern Ireland (sądu apelacyjnego dla Irlandii Północnej) w sprawie Perceval-Price przeciwko Department of Economic Development [2000] IRLR 380.

53. Na pierwsze pytanie prejudycjalne należy zatem odpowiedzieć, że rozstrzygnięcie zagadnienia, czy sędziów należy uznawać za osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin w rozumieniu klauzuli 2.1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, należy do prawa krajowego, ale ze skuteczności porozumienia ramowego, ogólnych zasad prawa Unii, jak również unijnych praw podstawowych wynikają ograniczenia zakresu swobodnego uznania, jakie przysługuje państwom członkowskim przy definiowaniu pojęcia pracownika. Kryterium niezawisłości sędziowskiej nie jest, jako takie, właściwą podstawą do wykluczenia określonej kategorii zawodowej spod zakresu zastosowania porozumienia ramowego.

2. W przedmiocie pytania drugiego

54. Drugie pytanie prejudycjalne zadano na wypadek, gdyby Trybunał doszedł do wniosku, że sędziowie objęci są zakresem zastosowania dyrektywy. Za pomocą tego pytania sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy dopuszczalne jest, aby dla potrzeb ustalania uprawnień emerytalnych prawo krajowe w odmienny sposób traktowało sędziów zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin lub poszczególne kategorie sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.

55. Realizując cel w postaci eliminacji różnic w traktowaniu pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin, klauzula 4 porozumienia ramowego określa zasadę niedyskryminacji. Punkt 1 tej klauzuli zakazuje, aby pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin byli traktowani w mniej korzystny sposób w zakresie warunków zatrudnienia niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin jedynie z powodu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym. Zgodnie z klauzulą 4 pkt 2, o ile jest to właściwe, zastosowanie ma zasada *pro rata temporis*.

56. Trybunał orzekł już, że klauzula 4 porozumienia ramowego wyraża zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco³². Zatem biorąc pod uwagę orzecznictwo interpretujące art. 157 TFUE, należy stwierdzić, że „warunki zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego obejmują także emerytury uzależnione od istnienia stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, z wyłączeniem ustawowych świadczeń emerytalnych, wypłacanych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego, które w mniejszym stopniu zależą od tego stosunku pracy, a w większym od względów polityki społecznej³³.

57. Emerytura objęta jest zakresem zastosowania porozumienia ramowego jedynie w przypadku, gdy spełnia ona trzy poniższe przesłanki: emerytura dotyczy jedynie szczególnej kategorii pracowników, jest bezpośrednio związana z przepracowanym okresem i jej wysokość jest obliczana na podstawie ostatniego wynagrodzenia³⁴.

58. W ramach badania dopuszczalności zwróciłam już uwagę na okoliczność, że obliczanie stażu pracy w kontekście nabycia uprawnień emerytalnych podlega przepisom dyrektywy 97/81 i to również w zakresie okresów zatrudnienia, które miały miejsce przed wejściem w życie tej dyrektywy³⁵.

59. Należy zatem zbadać, czy wskutek odmowy przyznania rejestratorom uprawnień emerytalnych są oni traktowani w sposób mniej korzystny niż znajdujący się w porównywalnej sytuacji pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, i to jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

32 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawach połączonych Bruno i in., pkt 32, odsyłający do ww. w przypisie 15 wyroku w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 38, oraz do wyroku z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb. Orz. s. I-2483, pkt 114.

33 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawach połączonych Bruno i in., pkt 42, odsyłający do ww. w przypisie 32 wyroku w sprawie Impact, pkt 132.

34 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawach połączonych Bruno i in., pkt 47.

35 — Wyżej wymieniony w przypisie 5 wyrok w sprawach połączonych Bruno i in., pkt 55.

60. Klauzula 3 porozumienia ramowego zawiera kryteria oceny dotyczącej istnienia „porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin”. Za podstawę oceny obiera ona merytoryczny zakres czynności danych osób. Zatem nie jest przekonujący argument powołany przez rząd brytyjski, jakoby sędziowie zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin i rejestratorzy nie znajdowali się w porównywalnej sytuacji, gdyż chodzi tu o „różne formy kariery zawodowej”. Decydujące znaczenie ma tu raczej kwestia, czy wykonują oni takie same czynności pod względem merytorycznym. W trakcie rozprawy uczestnicy postępowania podnosili w tym zakresie, że rejestratorzy i sędziowie zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin wypełniają takie same zadania. Kwestia „różnych form kariery zawodowej” może mieć znaczenie co najwyżej w odniesieniu do uzasadnienia różnicy w traktowaniu przyczynami o charakterze obiektywnym. Jednakże wyczerpująca ocena porównywalności zawodu rejestratorów i sędziów zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin należeć będzie do sądu krajowego.

61. Z klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego wynika jednak, że takie odmienne traktowanie może zostać uznane za zgodne z zasadą niedyskryminacji, jeżeli jest ono uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym.

62. Zatem dana różnica w traktowaniu musi być uzasadniona istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunki zatrudnienia, do którego się odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ona wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak by upewnić się, czy ta nierówność odpowiada rzeczywistej potrzebie, może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i jest do tego niezbędna³⁶.

63. Pojęcie przyczyn o charakterze obiektywnym należy interpretować jako niezezwalające na uzasadnienie różnicy w traktowaniu między osobami zatrudnionymi w pełnym wymiarze godzin a osobami zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin okolicznością, że rozróżnienie to zostało wprowadzone przez normę generalną i abstrakcyjną. Wprost przeciwnie, pojęcie to wymaga, by będąca przedmiotem sporu różnica w traktowaniu odpowiadała rzeczywistej potrzebie, prowadziła do osiągnięcia realizowanego celu i była do tego niezbędna³⁷.

64. Zjednoczone Królestwo podniosło, że różnica w traktowaniu między rejestratorami a sędziami zatrudnionymi w pełnym wymiarze godzin wynika z tego, że sędziowie otrzymujący wynagrodzenie w formie dniówek mogą jednocześnie kontynuować wykonywanie innego zawodu prawniczego lub poświęcić się pracy akademickiej, natomiast takiej możliwości nie mają sędziowie wynagradzani w formie pensji i zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin, oraz że każdy sędzia otrzymujący wynagrodzenie w formie dniówek ma prawo ubiegania się o stanowisko sędziego wynagradzanego w formie pensji i zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin. Ten czysto formalny argument sam w sobie nie jest wystarczający do uzasadnienia różnicy w traktowaniu.

65. Różnica w traktowaniu mogłaby być uzasadniona jedynie w przypadku, gdyby służyła ona zgodnemu z prawem celowi, jaki przyświeca powyższemu formalnemu argumentowi dotyczącemu różnych rodzajów kariery zawodowej. Jednakże w postępowaniu przed Trybunałem taki cel nie został przytoczony. Nie wskazano też innych uzasadnień. Może to wynikać z faktu, że kwestia uzasadnienia potencjalnej różnicy w traktowaniu nie była jeszcze przedmiotem postępowania przed sądem krajowym. Dotychczas sąd krajowy rozstrzygał jedynie zagadnienie wstępne dotyczące tego, czy porozumienie ramowe w ogóle znajduje zastosowanie. Zatem zbadanie kwestii ewentualnego uzasadnienia różnicy w traktowaniu między sędziami zatrudnionymi w pełnym wymiarze godzin a sędziami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze godzin należeć będzie do sądu krajowego.

36 — Wyżej wymieniony w przypisie 15 wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 58; wyrok z dnia 4 marca 2010 r. w sprawie C-496/08 P Angé Serrano i in. przeciwko Parlamentowi, Zb. Orz. s. I-1793, pkt 44.

37 — Zobacz podobnie ww. w przypisie 15 wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 57, 58; wyrok z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Zb. Orz. s. I-3527, pkt 44.

66. Ponadto sąd krajowy zwraca się z pytaniem, czy dyrektywa zakazuje również dyskryminacji w stosunku do poszczególnych kategorii zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

67. Dyrektywa 97/81 i załączone do niej porozumienie ramowe, jak wynika z ich brzmienia i systematyki, poświęcone są jedynie usunięciu dyskryminacji osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w stosunku do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. W związku z tym zgodnie z dyrektywą państwa członkowskie mogą co do zasady swobodnie ustanawiać odmienne reguły dotyczące różnych kategorii osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.

68. Tymczasem z tego właśnie względu w opinii w sprawach połączonych Bruno i in. rzecznik generalny E. Sharpston przekonująco stwierdziła, że chociaż porozumienie ramowe jedynie zakazuje dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w stosunku do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, wydane przez państwa członkowskie przepisy wdrażające muszą być spójne oraz zgodne z ogólnymi zasadami prawa Unii, w szczególności z zasadą równego traktowania. W związku z tym państwa członkowskie nie mogą wprowadzać rozróżnień pomiędzy różnymi typami pracy w niepełnym wymiarze godzin, w sytuacji gdy rozróżnienia te są niezgodne z wyżej wymienionymi celami oraz naruszają ogólny zakaz dyskryminacji obowiązujący na gruncie prawa Unii³⁸.

69. Rząd Zjednoczonego Królestwa zakwestionował powyższą argumentację, podnosząc, że zagadnienie traktowania osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin nie wchodzi w zakres zastosowania porozumienia ramowego, a tym samym prawa Unii, i w konsekwencji nie znajduje zastosowania ogólna zasada równego traktowania wynikająca z prawa Unii³⁹. Argument ten nie przekonuje mnie. Podobnie jak państwa członkowskie przykładowo nie mogą naruszać zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet przy wdrażaniu porozumienia ramowego do prawa krajowego, tak samo nie mają one prawa wprowadzać arbitralnego rozróżnienia między różnymi kategoriami pracy w niepełnym wymiarze godzin, które naruszałoby ogólny zakaz dyskryminacji w prawie unijnym. Do zastosowania prawa unijnego prowadzi już sama okoliczność, że przepisy wydane przez państwo członkowskie służą wdrożeniu porozumienia ramowego.

70. Na drugie pytanie należy zatem udzielić odpowiedzi, że porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które w odniesieniu do przyznania uprawnień emerytalnych w odmienny sposób traktują sędziów zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, jak również poszczególne kategorie sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, mimo że ta różnica w traktowaniu nie ma obiektywnego uzasadnienia.

VI – Wnioski

71. W kontekście powyższych rozważań proponuję Trybunałowi udzielenie następującej odpowiedzi na pytania Supreme Court of the United Kingdom:

- 1) Rozstrzygnięcie zagadnienia, czy sędziów należy uznawać za osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin w rozumieniu klauzuli 2.1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin należy do prawa krajowego, ale ze skuteczności porozumienia ramowego, ogólnych zasad prawa Unii, jak również unijnych praw podstawowych wynikają ograniczenia zakresu swobodnego uznania, jakie przysługuje państwom członkowskim przy

38 — Wyżej wymieniona w przypisie 22 opinia rzecznik generalnej E. Sharpston w sprawach połączonych Bruno i in., pkt 120, 121.

39 — W przedmiocie dyskusji dotyczącej pojęcia zakresu stosowania prawa unijnego zob. opinię rzecznika generalnego Y. Bota z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie C-108/10 Scattolon, Zb. Orz. s. I-7491, pkt 110–121.

definiowaniu pojęcia pracownika. Kryterium niezawisłości sędziowskiej nie jest, jako takie, właściwą podstawą do wykluczenia określonej kategorii zawodowej spod zakresu zastosowania porozumienia ramowego.

- 2) Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które w odniesieniu do przyznania uprawnień emerytalnych w odmienny sposób traktują sędziów zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz poszczególne kategorie sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, mimo że ta różnica w traktowaniu nie ma obiektywnego uzasadnienia.