



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 14 kwietnia 2015 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Pracownicy płci męskiej i pracownicy płci żeńskiej — Równość traktowania w zakresie zabezpieczenia społecznego — Dyrektywa 79/7/EWG — Artykuł 4 — Dyrektywa 97/81/WE — Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Ustalanie wysokości świadczeń — System zaliczania przerw w odprowadzaniu składek — Pracownicy zatrudnieni w niepełnym oraz w pełnym wymiarze czasu pracy

W sprawie C-527/13

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Hiszpania) postanowieniem z dnia 10 września 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 7 października 2013 r., w postępowaniu:

Lourdes Cachaldora Fernández

przeciwko

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, prezes, K. Lenaerts, wiceprezes, A. Tizzano, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, A. Ó Caoimh i J.C. Bonichot, prezesi izb, A. Arabadjiev, C. Toader, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, E. Jarašiūnas, C.G. Fernlund i F. Biltgen (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 29 września 2014 r., rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) i Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) przez M.A. Lozano Mostazo oraz I. Pastora Merina, abogados,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez L. Banciellę Rodríguez-Miñóna, działającego w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: hiszpański.

— w imieniu Komisji Europejskiej przez L. Lozano Palacios i D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 9 października 2014 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni, po pierwsze, art. 4 dyrektywy Rady 79/9/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 1979, L 6, s. 24), a po drugie, klauzuli 5 pkt 1 lit. a) Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze [czasu pracy], zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), zawartego w załączniku 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 oraz ETUC (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), w brzmieniu zmienionym przez dyrektywę Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. L 131, s. 10).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między L. Cachaldorą Fernández a Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (krajowym zakładem zabezpieczenia społecznego, zwanym dalej „INSS”) i Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (generalnym funduszem zabezpieczenia społecznego) w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru renty z tytułu trwałej całkowitej niezdolności do pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Artykuł 2 dyrektywy 79/7 stanowi, że akt ten ma zastosowanie do ludności czynnej zawodowo, w tym do osób pracujących na własny rachunek, pracowników i osób pracujących na własny rachunek, których praca przerwana została z powodu choroby, wypadku lub niedobrowolnego bezrobocia, oraz do osób poszukujących pracy, jak również do emerytowanych lub będących inwalidami pracowników i osób pracujących na własny rachunek.
- 4 Zgodnie z przepisem art. 3 ust. 1 omawianej dyrektywy akt ten ma zastosowanie w szczególności do systemów ustawowych zapewniających ochronę przed niezdolnością do pracy.
- 5 Artykuł 4 ust. 1 tejże dyrektywy stanowi:

„Zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, bądź bezpośrednio, bądź pośrednio poprzez odwołanie, zwłaszcza do stanu cywilnego lub rodzinnego, w szczególności jeżeli chodzi o:

- zakres stosowania systemów i warunki objęcia systemami,
- obowiązek opłacania i obliczanie wysokości składek,
- obliczanie wysokości świadczeń, w tym podwyżek należnych z tytułu małżonka i na osobę będącą na utrzymaniu, oraz jeżeli chodzi o warunki dotyczące okresu wypłaty świadczeń i zachowanie prawa do świadczeń”.

6 Akapit trzeci preambuły porozumienia ramowego brzmi następująco:

„Niniejsze porozumienie dotyczy warunków zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] – uznając, iż problematyka dotycząca ustawowych uprawnień do zabezpieczenia społecznego należy do kompetencji poszczególnych państw członkowskich. W kontekście zasady niedyskryminacji strony niniejszego porozumienia przyjęły do wiadomości Deklarację w sprawie zatrudnienia przyjętą podczas spotkania Rady Europejskiej w Dublinie w grudniu 1996 r., w której podkreślono między innymi potrzebę dokonywania przekształceń systemów zabezpieczenia społecznego w systemy w większym stopniu sprzyjające zatrudnieniu poprzez »rozwijanie systemów ochrony socjalnej zdolnych do przystosowania się do nowych form zatrudnienia oraz zapewnienia właściwego zabezpieczenia osobom zatrudnionym w ramach takich form«. Strony niniejszego porozumienia uważają, iż przepisy wymienionej deklaracji powinny zostać wprowadzone w życie”.

7 Zgodnie z klauzulą 2 pkt 1 porozumienia ramowego akt ten znajduje zastosowanie do „pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], 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”.

8 Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego stanowi:

„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”.

9 Klauzula 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego stanowi:

„1. W kontekście przepisów pkt 1 niniejszego porozumienia oraz zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym i w pełnym wymiarze [czasu pracy]:

- a) państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego lub zgodnie z obowiązującą praktyką, powinny dokonać identyfikacji i przeglądu przeszkód natury prawnej lub administracyjnej, mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], oraz – tam gdzie jest to stosowne – eliminować je”.

Prawo hiszpańskie

10 Artykuł 140 ust. 1 lit. a) Ley General de la Seguridad Social (ustawy powszechnej o zabezpieczeniu społecznym), zatwierdzonej dekretem królewskim z mocą ustawy nr 1/1994 z dnia 20 czerwca 1994 r. (BOE nr 154 z dnia 29 czerwca 1994 r., s. 20658, zwanej dalej „LGSS”), w brzmieniu mającym zastosowanie w postępowaniu głównym, stanowi:

„Podstawę wymiaru renty z tytułu trwałej niezdolności do pracy wskutek choroby innej niż choroba zawodowa ustala się zgodnie z poniższymi przepisami:

- a) oblicza się iloraz wynikający z podzielenia przez 112 podstaw składek zainteresowanego z 96 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc, w którym nastąpiło zdarzenie powodujące powstanie prawa do renty”.

- 11 Siódmy przepis dodatkowy ust. 1 zasada trzecia lit. b) LGSS stanowi w przedmiocie ustalania podstawy wymiaru emerytur i rent mającej zastosowanie do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy:

„Dla celów obliczania wysokości emerytur i rent z tytułu trwałej niezdolności do pracy wskutek choroby innej niż zawodowa okresy, w których nie istniał obowiązek odprowadzania składek, zalicza się, przyjmując minimalną podstawę składki spośród podstaw obowiązujących w każdym okresie, odpowiadającą liczbie godzin zatrudnienia w ostatnim okresie”.

- 12 Artykuł 7 ust. 2 Real Decreto 1131/2002 por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (dekretu królewskiego 1131/2002 w sprawie zabezpieczenia społecznego pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz częściowej emerytury) z dnia 31 października 2002 r. (BOE nr 284 z dnia 27 listopada 2002 r., s. 41643, zwanego dalej „dekretem królewskim 1131/2002”), przepis wykonawczy do siódmego przepisu dodatkowego ust. 1 zasada trzecia lit. b) LGSS, stanowi:

„Dla celów obliczania wysokości emerytur i rent z tytułu trwałej niezdolności do pracy wskutek choroby innej niż zawodowa lub wypadku niebędącego wypadkiem przy pracy okresy, w których nie istniał obowiązek odprowadzania składek, zalicza się, przyjmując minimalną podstawę składki spośród podstaw obowiązujących w każdym okresie, odpowiadającą liczbie godzin zatrudnienia w dniu, w którym przerwany został lub wygasł obowiązek odprowadzania składek”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 13 Lourdes Cachaldora Fernández wpłacała składki do hiszpańskiego systemu zabezpieczeń społecznych od dnia 15 września 1971 r. do dnia 25 kwietnia 2010 r., czyli w sumie przez 5523 dni, w których była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, z wyjątkiem okresów od 1 września 1998 r. do 28 lutego 1999 r., od 1 marca 1999 r. do 23 marca 2001 r. i od 24 marca 2001 r. do 23 stycznia 2002 r., kiedy to była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast w okresie od 23 stycznia 2002 r. do 30 listopada 2005 r. nie odprowadzała ona w ogóle składek.
- 14 W dniu 21 kwietnia 2010 r. L. Cachaldora Fernández wystąpiła do INSS o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy.
- 15 W drodze decyzji z dnia 29 kwietnia 2010 r. przyznano jej rentę ze względu na trwałą i całkowitą niezdolność do wykonywania jej zwykłej działalności zawodowej. Kwotę miesięcznej podstawy tej renty ustalono na 347,03 EUR, a mającą zastosowanie stawkę procentową na 55%. Wysokość ta została ustalona przy uwzględnieniu jako okresu odniesienia ośmiu lat poprzedzających datę zdarzenia powodującego powstanie prawa do renty, czyli okres od marca 2002 r. do lutego 2010 r., poprzez przyjęcie dla okresu od marca 2002 r. do listopada 2005 r. minimalnych podstaw składek dla poszczególnych lat, do których zastosowano współczynnik obniżenia tych kwot wynikający z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, z tytułu którego odprowadzано ostatnie składki poprzedzające marzec 2002 r.
- 16 Lourdes Cachaldora Fernández złożyła odwołanie od tej decyzji, podnosząc, że przy obliczaniu jej renty należało uwzględnić dla okresu od marca 2002 r. do listopada 2005 r. pełną kwotę minimalnych podstaw składek za każdy rok, a nie ich obniżoną wysokość wynikającą z zastosowania współczynnika związanego z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z tą metodą wysokość podstawy jej renty wynosiłaby 763,76 EUR, czego INSS nie kwestionuje.

- 17 INSS oddalił to odwołanie z uzasadnieniem, że proponowana metoda obliczania jest niezgodna z art. 7 ust. 2 dekretu królewskiego 1131/2002. W konsekwencji L. Cachaldora Fernández wniosła skargę na tę decyzję do Juzgado de lo Social n° 2 de Ourense. Wyrokiem z dnia 13 października 2010 r. sąd ten oddalił skargę i utrzymał w mocy decyzję administracyjną INSS, opierając się na brzmieniu art. 7 ust. 2 dekretu królewskiego 1131/2002 oraz siódmego przepisu dodatkowego LGSS.
- 18 Lourdes Cachaldora Fernández wniosła następnie apelację od tego wyroku do Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Sąd ten ma wątpliwości w przedmiocie zgodności hiszpańskich przepisów z prawem Unii.
- 19 Sąd odsyłający zastanawia się w pierwszej kolejności, czy w sprawie w postępowaniu głównym nie zachodzi pośrednia dyskryminacja pracowników płci żeńskiej w rozumieniu dyrektywy 79/7. Krajowe przepisy będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, przez to, że dotyczą w większości pracowników płci żeńskiej, mają bowiem zdaniem tego sądu niekorzystny skutek dla większej liczby kobiet niż mężczyzn, a nie jest pewne, czy przedstawione uzasadnienie, a mianowicie że „zaliczenie przerw [w odprowadzaniu składek] w sposób proporcjonalny do niepełnego wymiaru czasu pracy jest zgodne z zasadą logiki i równowagi działania ochronnego zabezpieczenia społecznego, stanowiącej, że ochrona tego systemu nigdy nie może przewyższyć wcześniejszych składek odprowadzonych do niego, zgodnie z zasadą składkowości i proporcjonalności pomiędzy składkami a świadczeniem”, jest zgodne z wymogami prawa Unii.
- 20 Tym samym, po pierwsze, kryterium proporcjonalności w odniesieniu do składek danego pracownika wymagałoby ustalenia współczynnika obniżającego dotyczącego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, stosowanego do minimalnej podstawy składki uwzględnianej za okresy przerw w odprowadzaniu składek, od całości składek wpłaconych przez tego pracownika w ciągu całego przebiegu jego kariery zawodowej. Tymczasem krajowe przepisy będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym nie określają właśnie takiego sposobu obliczania, gdyż wymagają przyjęcia współczynnika obniżającego dotyczącego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy odpowiadającego umowie poprzedzającej przerwę w odprowadzaniu składek, co może prowadzić, jak tego dowodzi sprawa będąca przedmiotem postępowania głównego, do całkowicie nieproporcjonalnych skutków, jeżeli zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowiło jedynie niewielką część całego przebiegu kariery zawodowej danego pracownika.
- 21 Po drugie, nie jest słuszne stosowanie kryterium proporcjonalności w stosunku do składek do mechanizmu pokrycia przerw w odprowadzaniu składek, gdyż mechanizm ten nie jest zgodny z logiką opartą na składkach, na co wskazuje fakt, że przerwy uwzględniane są w oparciu o stałe składki, które nie zależą od składek faktycznie odprowadzonych, lecz ma on na celu skorygowanie anomalii wynikających z uwzględnienia z góry ustalonego okresu odniesienia. W niniejszym przypadku fakt bycia zatrudnioną w niepełnym wymiarze czasu pracy i opłacania składek, zamiast pozostawiania niezatrudnioną i niepłacenia składek, zaszkodził L. Cachaldorze Fernández, gdyż jej renta uległa przez to zmniejszeniu.
- 22 Sąd odsyłający uważa w drugiej kolejności, że krajowe przepisy będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym mogą również naruszać porozumienie ramowe. Wprawdzie renta, o którą chodzi w postępowaniu głównym, nie może zostać uznana, z uwagi na kryteria ustanowione przez Trybunał, za wynagrodzenie, a w konsekwencji nie jest jednym z warunków zatrudnienia podlegających zasadzie niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustanowionej w klauzuli 4 porozumienia ramowego, jednakże zgodnie z klauzulą 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego państwa członkowskie zobowiązane są do identyfikacji i analizy przeszkód natury prawnej i administracyjnej, które mogą utrudniać podejmowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz, jeżeli zajdzie taka potrzeba, do eliminowania ich. Tymczasem w niniejszym przypadku można uznać, że warunki uwzględniania okresów przerw w składkach na podstawie hiszpańskich przepisów stanowią „przeszkodę natury prawnej” dla zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ stawiają pracowników, którzy po utracie pracy

w pełnym wymiarze przyjmują pracę w niepełnym wymiarze, w mniej korzystnej sytuacji niż tych, którzy takiej pracy nie podejmą. Stanowi to w rzeczy samej istotny hamulec dla podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

23 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia de Galicia postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy jest sprzeczny z art. 4 dyrektywy 79/7 taki przepis krajowy jak siódmy przepis dodatkowy ust. 1 zasada trzecia lit. b) LGSS, który dotyczy w większości kobiet i zgodnie z którym pokrycie przerw w opłacaniu składek istniejących w okresie uwzględnianym do obliczania wysokości renty z tytułu trwałej niezdolności do pracy, do których to przerw doszło po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, następuje z uwzględnieniem minimalnych podstaw obowiązujących składek, obniżonych poprzez zastosowanie współczynnika związanego z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy podczas tego okresu zatrudnienia poprzedzającego przerwę w płaceniu składek, podczas gdy w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy nie stosuje się obniżenia?

2) Czy jest sprzeczny z klauzulą 5 ust. 1 lit. a) [porozumienia ramowego] taki przepis krajowy jak siódmy przepis dodatkowy ust. 1 zasada trzecia lit. b) LGSS, który dotyczy w większości kobiet i zgodnie z którym pokrycie przerw w płaceniu składek istniejących w okresie uwzględnianym do obliczenia wysokości renty z tytułu trwałej niezdolności do pracy, do których to przerw doszło po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, następuje z uwzględnieniem minimalnych podstaw obowiązujących składek, obniżonych poprzez zastosowanie współczynnika związanego z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy podczas tego okresu zatrudnienia poprzedzającego przerwę w płaceniu składek, podczas gdy w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy nie stosuje się obniżenia?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

24 W pierwszym pytaniu sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 4 dyrektywy 79/7 należy interpretować w ten sposób, że w świetle okoliczności opisanych w postanowieniu odsyłającym stoi on na przeszkodzie istnieniu przepisów krajowych stanowiących, że przerwy w odprowadzaniu składek, które miały miejsce w okresie odniesienia stosowanym do celów ustalenia wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy, następujące po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zaliczane są w wysokości obowiązującej minimalnej podstawy składki z zastosowaniem współczynnika obniżającego dotyczącego tego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy jeżeli takie przerwy następują po okresie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie stosuje się takiego obniżenia.

25 W tym względzie bezsprzeczne jest, że prawo Unii nie narusza kompetencji państw członkowskich w zakresie organizacji systemów zabezpieczenia społecznego i przy braku harmonizacji na szczeblu Unii Europejskiej warunki przyznania świadczeń z dziedziny zabezpieczenia społecznego powinno określać ustawodawstwo każdego państwa członkowskiego. Jednakże przy wykonywaniu tych kompetencji państwa członkowskie powinny przestrzegać prawa Unii (zob. podobnie wyroki: Watts, C-372/04, EU:C:2006:325, pkt 92 i przytoczone tam orzecznictwo; Somowa, C-103/13, EU:C:2014:2334, pkt 33–35 i przytoczone tam orzecznictwo).

26 Zatem prawo Unii nie narusza co do zasady decyzji hiszpańskiego ustawodawcy, by jako podstawę ustalania wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy będącej przedmiotem sporu w postępowaniu głównym przyjąć okres odniesienia ograniczony do ośmiu lat i stosować współczynnik obniżający, gdy

przerwa w odprowadzaniu składek następuje bezpośrednio po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Należy jednak jeszcze sprawdzić, czy w sprawie w postępowaniu głównym decyzja ta jest zgodna z dyrektywą 79/7.

- 27 Na wstępie należy stwierdzić, że ustawodawstwo krajowe, takie jak to będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej na tle płci, ponieważ znajduje jednakowe zastosowanie do pracowników płci żeńskiej i męskiej. Należy więc zbadać, czy stanowi ono pośrednią dyskryminację ze względu na to kryterium.
- 28 W kwestii tego, czy przepisy takie jak te będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym powodują, jak sugeruje sąd odsyłający, pośrednią dyskryminację, utrwalone orzecznictwo Trybunału określiło, że pośrednia dyskryminacja zachodzi, gdy stosowanie przepisu krajowego, choć sformułowany jest on w sposób neutralny, faktycznie działa na niekorzyść znacznie większej liczby kobiet niż mężczyzn (zob. w szczególności wyroki: Brachner, C-123/10, EU:C:2011:675, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo; Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, pkt 29).
- 29 W niniejszej sprawie należy wskazać, że ocena sądu odsyłającego opiera się na dwojakiej przesłance, zgodnie z którą krajowy przepis będący przedmiotem sporu w postępowaniu głównym dotyczy zbioru pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, który to zbiór w znacznej większości składa się z pracowników płci żeńskiej.
- 30 W tym względzie należy stwierdzić, że jak wynika z postanowienia odsyłającego, krajowy przepis będący przedmiotem sporu w postępowaniu głównym ma zastosowanie nie do wszystkich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ale tylko do pracowników, którzy mają przerwę w odprowadzaniu składek w trakcie ośmioletniego okresu odniesienia poprzedzającego datę zdarzenia powodującego powstanie prawa do renty, jeżeli przerwa ta następuje po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatem ogólne dane statystyczne dotyczące zbioru pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jako całości nie są istotne dla ustalenia, że przepis ten wywiera wpływ na znacznie większą liczbę kobiet niż mężczyzn.
- 31 Należy następnie wyjaśnić, że nawet gdyby okazało się, iż pracownica taka jak L. Cachaldora Fernández znajduje się w mniej korzystnej sytuacji ze względu na to, że pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie bezpośrednio poprzedzającym przerwę w składkach, nie jest wykluczone, iż, jak podniosły INSS, rząd hiszpański i Komisja Europejska, niektórzy pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mogą również skorzystać na krajowych przepisach będących przedmiotem sporu w postępowaniu głównym. We wszystkich przypadkach, w których ostatnia umowa poprzedzająca brak aktywności zawodowej jest umową w pełnym wymiarze czasu pracy, a w pozostałej części okresu odniesienia, a nawet na przestrzeni całej kariery zawodowej, pracownicy pracowali wyłącznie w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy ci traktowani są bardziej korzystnie, gdyż otrzymują rentę o wartości zbyt wysokiej w stosunku do faktycznie wpłaconych składek.
- 32 W tych okolicznościach dane statystyczne, na których opierał się w swojej ocenie sąd odsyłający, nie pozwalają uznać, że grupa pracowników traktowanych w sposób mniej korzystny przez krajowe przepisy będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym składa się w większości z pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a szczególnie z pracowników płci żeńskiej.
- 33 W związku z powyższym na podstawie opisanych w postanowieniu odsyłającym okoliczności nie można uznać, że przepis krajowy będący przedmiotem sporu w postępowaniu głównym działa w przeważającej mierze na niekorzyść określonej kategorii pracowników, w tym przypadku tych zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a tym bardziej kobiet. Przepis ten nie może więc zostać uznany za środek dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7.

34 Dlatego na pierwsze pytanie należy odwiedzić, że art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym stanowiącym, iż przerwy w odprowadzaniu składek, które miały miejsce w okresie odniesienia stosowanym do celów ustalenia wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy, następujące po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zaliczane są w wysokości obowiązującej minimalnej podstawy składki z zastosowaniem współczynnika obniżającego dotyczącego tego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy jeżeli takie przerwy następują po okresie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie stosuje się takiego obniżenia.

W przedmiocie pytania drugiego

35 W drugim pytaniu sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ona swoim zakresem stosowania przepisy państwa członkowskiego stanowiące, iż przerwy w odprowadzaniu składek, które miały miejsce w okresie odniesienia stosowanym do celów ustalenia wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy, następujące po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zaliczane są w wysokości obowiązującej minimalnej podstawy składki z zastosowaniem współczynnika obniżającego dotyczącego tego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy jeżeli takie przerwy następują po okresie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie stosuje się takiego obniżenia.

36 W tym względzie należy przypomnieć, po pierwsze, że z preambuły porozumienia ramowego wynika, iż dotyczy ono „warunków zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] – uznając, iż problematyka dotycząca ustawowych uprawnień do zabezpieczenia społecznego należy do kompetencji poszczególnych państw członkowskich”.

37 Po drugie, jak wynika z orzecznictwa Trybunału, pojęcie „warunków zatrudnienia” w rozumieniu omawianego porozumienia ramowego obejmuje emerytury i renty będące pochodną stosunku zatrudnienia istniejącego między pracownikiem a pracodawcą, z wyłączeniem emerytur i rent wypłacanych w ramach ustawowego systemu zabezpieczeń społecznych, które zależą w mniejszym stopniu od tego stosunku pracy, a w większym od względów polityki społecznej (wyrok Elbal Moreno C-385/11, EU:C:2012:746, pkt 21).

38 W niniejszym przypadku z całości znajdujących się w posiadaniu Trybunału informacji wynika, że renta będąca przedmiotem sporu w postępowaniu głównym stanowi rentę wypłacaną z ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego. Dlatego też nie można uznać, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 29 opinii, że omawiana renta stanowi warunki zatrudnienia w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, co oznacza, że nie jest ona objęta zakresem jego stosowania.

39 Ponadto przyjęcie wykładni wyrażenia „przeszkody natury prawnej”, zawartego w klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, zgodnie z którą to wykładnią państwa członkowskie byłyby zobowiązane do przyjęcia, poza obszarem warunków zatrudnienia, przepisów dotyczących renty takiej jak ta będąca przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, oznaczałoby nałożenie na te państwa obowiązków w dziedzinie ogólnej polityki społecznej odnoszących się do środków, które nie są objęte zakresem stosowania tego porozumienia ramowego.

40 Co więcej, jak wskazano w pkt 30 i 31 niniejszego wyroku, krajowy przepis będący przedmiotem sporu w postępowaniu głównym dotyczy nie wszystkich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a jedynie pracowników, u których przerwa w odprowadzaniu składek następuje bezpośrednio po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W dodatku przepis ten działa na korzyść pracowników, którzy, choć byli zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy przez znaczną część swojej kariery zawodowej, byli zatrudnieni w pełnym wymiarze bezpośrednio przed przerwą w odprowadzaniu składek. Zważywszy na trudny do przewidzenia charakter wpływu

rzeczonego przepisu na pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, przepisu tego nie można uznać za przeszkodę natury prawnej ograniczającą możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

- 41 Na pytanie drugie należy więc odpowiedzieć, że porozumienie ramowe należy interpretować w ten sposób, że nie obejmuje ono swoim zakresem stosowania przepisów państwa członkowskiego stanowiących, iż przerwy w odprowadzaniu składek, które miały miejsce w okresie odniesienia stosowanym do celów ustalenia wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy, następujące po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zaliczane są w wysokości obowiązującej minimalnej podstawy składki z zastosowaniem współczynnika obniżającego dotyczącego tego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy jeżeli takie przerwy następują po okresie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie stosuje się takiego obniżenia.

W przedmiocie kosztów

- 42 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 (wielka izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy Rady 79/9/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisom krajowym stanowiącym, iż przerwy w odprowadzaniu składek, które miały miejsce w okresie odniesienia stosowanym do celów ustalenia wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy, następujące po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zaliczane są w wysokości obowiązującej minimalnej podstawy składki z zastosowaniem współczynnika obniżającego dotyczącego tego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy jeżeli takie przerwy następują po okresie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie stosuje się takiego obniżenia.**
- 2) **Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze [czasu pracy], zawarte w załączniku 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 oraz ETUC, w brzmieniu zmienionym przez dyrektywę Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r., należy interpretować w ten sposób, że nie obejmuje ono swoim zakresem stosowania przepisów państwa członkowskiego stanowiących, że przerwy w odprowadzaniu składek, które miały miejsce w okresie odniesienia stosowanym do celów ustalenia wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy, następujące po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zaliczane są w wysokości obowiązującej minimalnej podstawy składki z zastosowaniem współczynnika obniżającego dotyczącego tego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy jeżeli takie przerwy następują po okresie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie stosuje się takiego obniżenia.**

Podpisy