



Zbiór Orzeczeń

Sprawa C-527/13

Lourdes Cachaldora Fernández
przeciwko
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
i
Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

(wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Cataluña)

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

Streszczenie – wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 14 kwietnia 2015 r.

1. *Polityka społeczna — Równość traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego — Dyrektywa 79/7 — Uregulowanie krajowe przewidujące do celów ustalenia wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy, stosowanie w odniesieniu do przerw w odprowadzaniu składek po okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, współczynnika obniżającego związanego z tym zatrudnieniem — Brak równoważnego obniżenia w odniesieniu do przerw po okresie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy — Brak dyskryminacji — Dopuszczalność takiego uregulowania*

(dyrektywa Rady 79/7, art. 4 ust. 1)

2. *Polityka społeczna — Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Dyrektywa 97/81 — Zakres stosowania — Warunki zatrudnienia — Pojęcie — Warunki dotyczące emerytur i rent wynikające z ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego — Wyłączenie — Przeszkody natury prawnej mogące ograniczać możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy — Pojęcie*

[dyrektywa Rady 97/81, zmieniona dyrektywą 98/23, załącznik, klauzula 4 pkt 1, klauzula 5 pkt 1 lit. a)]

1. Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy 79/9 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.

W istocie nie można uznać, że takie uregulowanie 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.

(por. pkt 33, 34; pkt 1 sentencji)

2. Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze [czasu pracy], zawarte w załączniku do dyrektywy 97/81 dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze [czasu pracy] zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, w brzmieniu zmienionym przez dyrektywę 98/23, 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.

W istocie owa renta stanowi rentę wypłacaną z ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego, która nie może być uznana za warunek zatrudnienia. W związku z powyższym nie jest ona objęta zakresem porozumienia ramowego.

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 takiej renty oznaczałoby nałożenie na te państwa obowiązków w dziedzinie ogólnej polityki społecznej odnoszących się do środków, które nie są objęte zakresem stosowania tego porozumienia ramowego.

Takiego uregulowania krajowego nie można ponadto uznać za przeszkodę natury prawnej ograniczającą możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ jego wpływ na pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ma trudny do przewidzenia charakter. W istocie po pierwsze to uregulowanie 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. Po drugie, 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.

(por. pkt 38–41; pkt 2 sentencji)