



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 9 listopada 2017 r.\*

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 97/81/WE – Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 – Pracownicy płci męskiej i pracownicy płci żeńskiej – Równość traktowania w zakresie zabezpieczenia społecznego – Dyrektywa 79/7/EWG – Artykuł 4 – Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym – Świadczenie z tytułu bezrobocia – Uregulowanie krajowe wyłączające okresy składkowe odnoszące się do nieprzepracowanych dni dla celów ustalenia okresu wypłaty świadczenia

W sprawie C-98/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 6 lutego 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 27 lutego 2015 r., w postępowaniu:

**María Begoña Espadas Recio**

przeciwno

**Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE),**

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: F. Biltgen (sprawozdawca), pełniący obowiązki prezesa izby, A. Tizzano, wiceprezes Trybunału, E. Levits, A. Borg Barthet i M. Berger, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: V. Tourrès, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 15 czerwca 2016 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Marii Begoñi Espadas Recio przez A. Calva Calmachego, abogado,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Gavelę Llopis, V. Ester Casas, L. Banciellę Rodríguez-Miñóna i A. Rubia Gonzáleza, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez S. Pardo Quintillán, A. Szymtkowską i M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

\* Język postępowania: hiszpański.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 16 marca 2017 r.,  
wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy, po pierwsze, wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), znajdującego się w załączniku do 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) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), a po drugie, art. 4 dyrektywy Rady 79/7/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).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Marią Begoñą Espadas Recio a Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) (krajowym urzędem ds. zatrudnienia, Hiszpania), w przedmiocie określenia podstawy obliczenia okresu wypłaty świadczenia z tytułu bezrobocia dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Motyw 4 porozumienia ramowego brzmi następująco:  
„W konkluzjach Rady Europejskiej w Essen podkreślona została potrzeba podjęcia działań mających na celu wspieranie zatrudnienia oraz polityki równych szans dla mężczyzn i kobiet, a także wezwano do podejmowania środków mających na celu »zwiększenie intensywności zatrudnienia w stosunku do wzrostu gospodarczego, w szczególności poprzez bardziej elastyczną organizację pracy w sposób, który jednocześnie spełniałby życzenia pracodawców i pracowników oraz był zgodny z wymogami konkurencji«”.
- 4 Zgodnie z klauzulą 1 lit. a) porozumienia ramowego jego celem jest „ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy]”.
- 5 Zgodnie z klauzulą 2 pkt 1 porozumienia ramowego ma ono „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”.
- 6 Zgodnie z klauzulą 3 pkt 1 porozumienia ramowego określenie „pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy]” odnosi się do pracownika, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

7 Klauzula 4 ust. 1 i 2 porozumienia ramowego stanowi:

„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*”.

8 Klauzula 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego przewiduje:

„W kontekście przepisów [klauzuli] 1 niniejszego porozumienia oraz zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym i pełnym wymiarze godzin [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”.

9 Dyrektywa 79/7 ma, zgodnie z jej art. 2, zastosowanie w szczególności do pracowników, których praca została przerwana z powodu niedobrowolnego przymusowego bezrobocia.

10 Zgodnie z art. 3 tej dyrektywy jej zakresem stosowania są także objęte systemy ustawowe zapewniające ochronę przed bezrobociem.

11 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,
- obliczani[e] wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych małżonkowi lub osobie będącej na utrzymaniu, oraz warunków dotyczących okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do nich”.

### ***Prawo hiszpańskie***

12 Artykuły 203–234 Ley General de la Seguridad Social (ustawy ogólnej o zabezpieczeniu społecznym), w brzmieniu zatwierdzonym Real Decreto Legislativo 1/1994 (królewskim dekretem ustawodawczym 1/1994), z dnia 20 czerwca 1994 r. (BOE nr 154 z dnia 29 czerwca 1994 r., s. 20658) (zwanej dalej „LGSS”), regulują ochronę bezrobotnych.

13 Zgodnie z art. 204 ust. 1 LGSS ochrona na wypadek bezrobocia obejmuje poziom składkowy i poziom pomocowy; oba te poziomy mają charakter publiczny i obowiązkowy. Sprawa w postępowaniu głównym wiąże się z poziomem składkowym.

14 Artykuł 204 ust. 2 LGSS określa, że na poziomie składkowym „celem jest udzielanie świadczeń zastępujących wynagrodzenia, których brak wynika z utraty poprzedniego zatrudnienia lub zmniejszenia wymiaru czasu pracy”.

15 Jeśli chodzi o okres wypłaty świadczenia z tytułu bezrobocia w jego postaci składkowej, art. 210 ust. 1 LGSS brzmi następująco:

„Okres wypłaty świadczenia z tytułu bezrobocia ustala się stosownie do okresów zatrudnienia, za które odprowadzono składki w ciągu sześciu lat poprzedzających moment uzyskania prawnego statusu bezrobotnego lub moment ustania obowiązku składkowego, zgodnie z poniższą tabelą:

Okres składkowy (w dniach) / Okres wypłaty świadczenia (w dniach)

od 360 do 539: 120

od 540 do 719: 180

od 720 do 899: 240

od 900 do 1079: 300

od 1080 do 1259: 360

od 1260 do 1439: 420

od 1440 do 1619: 480

od 1620 do 1799: 540

od 1800 do 1979: 600

od 1980 do 2159: 660

od 2160: 720”.

16 Co się tyczy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, przepisy wykonawcze zostały przyjęte Real Decreto 625/1985 por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (dekretem królewskim 625/1985 wykonującym ustawę 31/1984 z dnia 2 sierpnia o ochronie bezrobotnych), z dnia 2 kwietnia 1985 r. (BOE nr 109 z dnia 7 maja 1985 r., s. 12699, zwanym dalej „RD 625/1985”).

17 Artykuł 3 ust. 4 RD 625/1985 stanowi, że jeżeli wykazane składki dotyczą pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy lub pracy rzeczywiście wykonanej w przypadkach zmniejszenia wymiaru czasu pracy, każdy przepracowany dzień podlega zaliczeniu jako dzień, za który odprowadzono składki, niezależnie od wymiaru czasu pracy.

### **Okoliczności faktyczne w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne**

18 María Espadas Recio pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy jako sprzątaczką nieprzerwanie od dnia 23 grudnia 1999 r. do dnia 29 lipca 2013 r. Jej czas pracy był rozłożony następująco: po dwie i pół godziny w poniedziałek, środę i czwartek każdego tygodnia oraz po cztery godziny w pierwszy piątek każdego miesiąca.

- 19 Po ustaniu jej stosunku pracy M. Espadas Recio wniosła o przyznanie świadczenia z tytułu bezrobocia. Decyzją SPEE z dnia 30 września 2013 r. świadczenie to zostało jej przyznane na okres 120 dni.
- 20 Uznawszy, że przysługuje jej prawo do świadczenia z tytułu bezrobocia przez okres 720 dni, a nie jedynie 120 dni, M. Espadas Recio wniosła odwołanie od tej decyzji.
- 21 Decyzją z dnia 9 grudnia 2013 r. SPEE przyznał M. Espadas Recio świadczenie z tytułu bezrobocia za 420 dni. Przyjmując ten okres 420 dni, SPEE oparł się na okoliczności, że na podstawie art. 210 LGSS w związku z art. 3 ust. 4 RD 625/1985 w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu, o ile okres wypłaty świadczenia z tytułu bezrobocia jest określany w zależności od dni składkowych w ciągu sześciu poprzedzających lat, o tyle należy uwzględnić tylko dni faktycznie przepracowane, w tym przypadku 1387, a nie sześć lat składkowych w całości.
- 22 Twierdząc, że uiszcza składki za pełne sześć ostatnich lat, M. Espadas Recio wniosła skargę do Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sądu pracy nr 33 w Barcelonie, Hiszpania) w celu podważenia indywidualnych rozliczeń sporządzonych przez SPEE.
- 23 Żądanie M. Espadas Recio dotyczy okresu wypłaty świadczenia z tytułu bezrobocia, które zostało jej przyznane przez SPEE. Uważa ona, że skoro pracowała przez sześć kolejnych lat, odprowadzając składki za 30 lub 31 dni w miesiącu (łącznie za 2160 dni), przysługuje jej prawo do świadczenia z tytułu bezrobocia za okres 720 dni, a nie za okres uznanych jej 420 dni, co stanowi trzy piąte maksymalnego okresu wypłacania. Jej zdaniem wyłączenie dni nieprzepracowanych dla celów obliczenia świadczenia z tytułu bezrobocia skutkuje różnicą w traktowaniu na niekorzyść pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy ma charakter „wertykalny”, gdy wykonująca ją osoba koncentruje swój czas pracy w kilku dniach roboczych tygodnia, a „horyzontalny”, gdy wykonująca ją osoba pracuje we wszystkie robocze dni tygodnia. W niniejszym przypadku czas pracy Espadas Recio był rozłożony w istocie na trzy dni w tygodniu.
- 24 Sąd odsyłający zauważa, że zainteresowana wykazała, że uiszcza składki za pełne sześć ostatnich lat poprzedzających ustanie jej stosunku pracy i że składki te o charakterze miesięcznym zostały wyliczone na podstawie wynagrodzenia pobieranego za cały miesiąc (czyli 30 lub 31 dni), a nie za przepracowane godziny lub dni. Tenże sąd stwierdza jednak, że w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym, takiego jak skarżąca, uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym umożliwia uwzględnienie tylko dni przepracowanych, a nie całego okresu składkowego sześciu lat. W ten sposób dni, za które odprowadzono składki obowiązkowe, nie byłyby zatem uwzględniane w całości dla celów ustalenia okresu wypłaty świadczenia z tytułu bezrobocia.
- 25 Według sądu odsyłającego w rzeczywistości ta kategoria pracowników jest podwójnie karana, jako że zasada pro rata temporis stosuje się dwukrotnie w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym: najpierw, niższe ze względu na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie miesięczne skutkuje świadczeniem z tytułu bezrobocia o proporcjonalnie niższej wysokości, a następnie okres wypłaty tego świadczenia zostaje ograniczony, gdyż uwzględniane zostają tylko dni przepracowane, choć okres składkowy jest szerszy.
- 26 W przeciwieństwie do powyższego pozostałym pracownikom, którzy pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy w formie horyzontalnej (praca we wszystkie dni robocze) lub w pełnym wymiarze czasu pracy (niezależnie od rozkładu czasu pracy w ciągu tygodnia), przyznaje się świadczenia z tytułu bezrobocia na okres wyliczony na podstawie wszystkich dni składkowych.
- 27 Sąd odsyłający dodaje, że zostało ustalone, iż uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym ma wpływ na znacznie większy odsetek kobiet niż mężczyzn.

28 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (sąd pracy nr 33 w Barcelonie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy w świetle stanowiska zawartego w wyroku [z dnia 10 czerwca 2010 r.,] Bruno i in. (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329), należy rozumieć, że klauzula 4 [porozumienia ramowego] ma zastosowanie do świadczenia składkowego z tytułu bezrobocia, takiego jak to, które jest przewidziane w art. 210 [LGSS], finansowanego wyłącznie ze składek wnoszonych przez pracownika i zatrudniającego go przedsiębiorstwa oraz obliczanego na podstawie okresów zatrudnienia, za które opłacono składki w ciągu sześciu lat poprzedzających uzyskanie prawnego statusu bezrobotnego?
- 2) W razie odpowiedzi twierdzącej na powyższe pytanie: czy w świetle stanowiska zawartego w wyroku [z dnia 10 czerwca 2010 r.,] Bruno i in. (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329), klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który – jak art. 3 ust. 4 [RD 625/1985], do którego odsyła zasada 4 ustępu 1 siódmego przepisu dodatkowego do [LGSS] – w przypadkach zatrudnienia w »wertykalnym« (tylko trzy dni w tygodniu) niepełnym wymiarze czasu pracy do celów obliczenia okresu wypłaty świadczenia z tytułu bezrobocia wyłącza dni nieprzepracowane, mimo że zostały za nie odprowadzone składki, co skutkuje skróceniem okresu wypłaty przyznanego świadczenia?
- 3) Czy zakaz bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć ustanowiony w art. 4 dyrektywy 79/7 należy interpretować w ten sposób, że zakaz ten zabrania istnienia lub stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego, który – jak art. 3 ust. 4 [RD 625/1985] – w przypadkach zatrudnienia w »wertykalnym« (tylko trzy dni w tygodniu) niepełnym wymiarze czasu pracy wyklucza zaliczenie jako dni, za które odprowadzono składki, dni nieprzepracowanych, co skutkuje skróceniem okresu wypłaty przyznanego świadczenia?».

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### ***W przedmiocie pytania pierwszego***

- 29 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego ma zastosowanie do świadczenia składkowego z tytułu bezrobocia takiego jak świadczenie rozpatrywane w postępowaniu głównym.
- 30 W tym względzie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału 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 (wyrok z dnia 13 lipca 2017 r., Kleinsteuber, C-354/16, EU:C:2017:539, pkt 25).
- 31 Trybunał ponadto orzekł, 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” (wyrok z dnia 14 kwietnia 2015 r., Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, pkt 36).

- 32 Po drugie, Trybunał stwierdził, że pojęcie »warunków zatrudnienia« w rozumieniu wspomnianego porozumienia ramowego obejmuje emerytury będące pochodną stosunku zatrudnienia istniejącego między pracownikiem a pracodawcą, z wyłączeniem emerytur wypłacanych w ramach ustawowego systemu zabezpieczeń społecznych, które zależą w mniejszym stopniu od tego stosunku pracy, a w większym od względów polityki społecznej (wyroki: z dnia 22 listopada 2012 r., Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, pkt 21; z dnia 14 kwietnia 2015 r., Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, pkt 37).
- 33 W niniejszym przypadku z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że o ile rozpatrywane świadczenie jest finansowane wyłącznie ze składek odprowadzanych przez pracownika i pracodawcę, o tyle składki te są uiszczane na podstawie ustawodawstwa krajowego i z tego powodu nie podlegają postanowieniom umowy o pracę zawartej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 38 opinii, takiemu rozwiązaniu bliżej jest do systemu zabezpieczenia społecznego zarządzanego przez państwo w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w poprzednim punkcie. Wspomniane składki nie mogą być w rezultacie objęte pojęciem „warunków zatrudnienia”.
- 34 Z tego względu na pierwsze pytanie należy udzielić odpowiedzi, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego nie ma zastosowania do świadczenia składkowego z tytułu bezrobocia takiego jak świadczenie rozpatrywane w postępowaniu głównym.

#### ***W przedmiocie pytania drugiego***

- 35 Mając na względzie odpowiedź udzieloną na pytanie pierwsze, udzielenie odpowiedzi na pytanie drugie jest zbędne.

#### ***W przedmiocie pytania trzeciego***

- 36 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu państwa członkowskiego przewidującemu, iż w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym przy obliczaniu dni, za które odprowadzono składki, następuje wyłączenie dni nieprzepracowanych, co powoduje tym samym skrócenie okresu wypłaty świadczenia z tytułu bezrobocia, w sytuacji gdy stwierdzono, że większość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym stanowią kobiety, dla których skutki takich przepisów krajowych są niekorzystne.
- 37 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy przypomnieć, że o ile jest bezsporne, iż prawo Unii nie narusza kompetencji państw członkowskich w zakresie organizacji systemów zabezpieczenia społecznego i przy braku harmonizacji na szczeblu Unii warunki przyznania świadczeń z dziedziny zabezpieczenia społecznego powinno określać ustawodawstwo każdego państwa członkowskiego, o tyle jednak przy wykonywaniu tych kompetencji państwa członkowskie powinny przestrzegać prawa Unii (wyroki: z dnia 16 maja 2006 r., Watts, C-372/04, EU:C:2006:325, pkt 92 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 5 listopada 2014 r., Somowa, C-103/13, EU:C:2014:2334, pkt 33–35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 W kwestii tego, czy ustawodawstwo takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym powoduje, jak sugeruje sąd odsyłający, pośrednią dyskryminację kobiet, z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, 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 (wyroki: z dnia 20 października 2011 r., Brachner, C-123/10, EU:C:2011:675, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 22 listopada 2012 r., Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, pkt 29).

- 39 W niniejszym przypadku należy zauważyć, że przepis krajowy rozpatrywany w postępowaniu głównym dotyczy grupy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, która to grupa według ustaleń poczynionych przez sąd odsyłający składa się w znacznej większości z pracowników płci żeńskiej. Należy zatem na zadane pytanie odpowiedzieć, opierając się na tych ustaleniach.
- 40 W tym względzie należy uściślić, że sprawa rozpatrywana w postępowaniu głównym odróżnia się od sprawy zakończonej wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2015 r., Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), w którym Trybunał stwierdził, że rozpatrywane ustawodawstwo dotyczące ustalenia podstawy wymiaru renty z tytułu trwałej całkowitej niezdolności do pracy nie powoduje dyskryminacji w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/9. W wyroku tym Trybunał uznał bowiem, po pierwsze, że nie dysponował niepodważalnymi informacjami statystycznymi odnoszącymi się do liczby pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, w odniesieniu do których odprowadzanie składek zostało przerwane, lub wskazującymi, że ta grupa pracowników zasadniczo składała się z kobiet (zob. podobnie wyrok z dnia 14 kwietnia 2015 r., Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, pkt 30), a po drugie, że rozpatrywany przepis miał trudne do przewidzenia skutki, gdyż niektórzy pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, stanowiący jakoby grupę traktowaną w mniej korzystny sposób przez wspomniany przepis, mogli nawet być traktowani bardziej korzystnie wskutek zastosowania tegoż przepisu.
- 41 W niniejszym zaś przypadku, oprócz tego, że dane statystyczne przedstawione przez sąd odsyłający nie zostały podważone, z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wyraźnie wynika, że skutki przepisu krajowego rozpatrywanego w postępowaniu głównym są niekorzystne dla wszystkich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym objętych zakresem stosowania tego przepisu krajowego, jako że ze względu na ten przepis okres, przez który mogą oni korzystać ze świadczenia z tytułu bezrobocia, jest skrócony w stosunku do okresu przyznanego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze horyzontalnym. Ponadto wykazano, że żaden pracownik należący do tej grupy nie jest w stanie odnieść korzyści z zastosowania takiego przepisu.
- 42 Co więcej, w sprawie głównej sąd odsyłający uznał za stosowne uściślić, że dane statystyczne dotyczące czasu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy obejmują w ten sam sposób wszystkich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy bez względu na to, czy ich czas jest ukształtowany w sposób horyzontalny, czy wertykalny. I tak według sądu odsyłającego, podczas gdy 70–80% pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu o charakterze wertykalnym pracy to kobiety, taki sam odsetek odnosi się do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze horyzontalnym. Na podstawie tych informacji można dojść do wniosku, że skutki przepisu krajowego rozpatrywanego w postępowaniu głównym są niekorzystne dla znacznie większej liczby kobiet niż mężczyzn.
- 43 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że przepis taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym powoduje różnicę w traktowaniu na niekorzyść kobiet w rozumieniu orzecznictwa przypomnianego w pkt 38 niniejszego wyroku.
- 44 Przepis o takim charakterze jest zaś sprzeczny z art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7, chyba że jest on uzasadniony obiektywnymi czynnikami, niemającymi nic wspólnego z dyskryminacją ze względu na płeć. Taka sytuacja ma miejsce, jeżeli wybrane środki odnoszą się do prawnie uzasadnionego celu polityki społecznej oraz są odpowiednie i niezbędne dla osiągnięcia tego celu (zob. podobnie wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, pkt 32).
- 45 W niniejszym przypadku należy stwierdzić, że o ile wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie zawiera żadnego odniesienia do celu realizowanego przez przepis rozpatrywany w postępowaniu głównym, o tyle Królestwo Hiszpanii podniosło podczas rozprawy, że zasada „składki odprowadzanej do systemu zabezpieczenia społecznego” uzasadnia istnienie stwierdzonej różnicy w traktowaniu. Zatem jego zdaniem, skoro prawo do świadczenia z tytułu bezrobocia i okres wypłaty



tego świadczenia mają za podstawę wyłącznie okres, w którym pracownik był zatrudniony lub zarejestrowany w systemie zabezpieczenia społecznego, w celu poszanowania zasady proporcjonalności należy uwzględnić tylko rzeczywiście przepracowane dni.

- 46 W tym względzie – i choć to ostatecznie do sądu krajowego należy ocena, czy cel ten jest rzeczywiście celem realizowanym przez ustawodawcę krajowego – wystarczy zauważyć, że przepis krajowy rozpatrywany w postępowaniu głównym nie jest odpowiedni do tego, by zapewnić korelację, która według rządu hiszpańskiego powinna istnieć pomiędzy składkami odprowadzanymi przez pracownika i uprawnieniami, o które może się on ubiegać w ramach świadczenia z tytułu bezrobocia.
- 47 Jak bowiem zauważyła rzecznik generalna w pkt 59 opinii, pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym, który odprowadził składki za każdy dzień każdego miesiąca roku, otrzymuje świadczenie z tytułu bezrobocia przez okres krótszy niż pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, który uiszczył te same składki. W odniesieniu do pierwszego z tych dwóch pracowników korelacja, na którą powołuje się rząd hiszpański, nie jest zagwarantowana w oczywisty sposób.
- 48 Jak zaś zauważyła rzecznik generalna w pkt 58 opinii, korelację tę można by zapewnić, gdyby w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym organy krajowe uwzględniły inne elementy, takie jak na przykład: okres, przez który ci pracownicy i ich pracodawcy odprowadzali składki, łączną kwotę odprowadzonych składek lub sumę godzin pracy, jako że elementy te według wyjaśnień przedstawionych przez sąd odsyłający są uwzględniane w przypadku wszystkich pracowników, których czas pracy jest ukształtowany w sposób horyzontalny, niezależnie od tego, czy pracują oni w pełnym czy niepełnym wymiarze godzin czasu pracy.
- 49 Uwzględniwszy całość tych rozważań, na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, że art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu państwa członkowskiego przewidującemu, iż w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym przy obliczaniu dni, za które odprowadzono składki, następuje wyłączenie dni nieprzepracowanych, co powoduje tym samym skrócenie okresu wypłaty świadczenia z tytułu bezrobocia, w sytuacji gdy stwierdzono, że większość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym stanowią kobiety, dla których skutki takiego ustawodawstwa są niekorzystne.

### **W przedmiocie kosztów**

- 50 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 (piąta izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Klauzula 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, znajdującego się w załączniku do 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), nie ma zastosowania do świadczenia składkowego z tytułu bezrobocia takiego jak świadczenie rozpatrywane w postępowaniu głównym.**

- 2) Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy Rady 79/7/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 stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu państwa członkowskiego przewidującemu, iż w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym przy obliczaniu dni, za które odprowadzono składki, następuje wyłączenie dni nieprzepracowanych, co powoduje tym samym skrócenie okresu wypłaty świadczenia z tytułu bezrobocia, w sytuacji gdy stwierdzono, że większość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy o charakterze wertykalnym stanowią kobiety, dla których skutki takiego ustawodawstwa są niekorzystne.

Podpisy