



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (ósma izba)

z dnia 14 lipca 2016 r.\*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Artykuł 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE) — Dyrektywa 75/117/EWG — Równość wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet — Artykuł 1 — Dyrektywa 92/85/EWG — Środki służące wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią — Artykuł 11 pkt 2 lit. b) i art. 11 pkt 3 — Ustawodawstwo krajowe przewidujące na rzecz sędziów sądów powszechnych dodatek związany z obciążeniami, jakie ponoszą oni przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych — Brak prawa do tego dodatku dla sędzi sądu powszechnego w wypadku skorzystania z obowiązkowego urlopu macierzyńskiego przed dniem 1 stycznia 2005 r.

W sprawie C-335/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Consiglio di Stato (radę stanu, Włochy) postanowieniem z dnia 13 maja 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 lipca 2015 r., w postępowaniu:

**Maria Cristina Elisabetta Ornano**

przeciwno

**Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero,**

TRYBUNAŁ (ósma izba),

w składzie: D. Šváby, prezes izby, J. Malenovský i M. Safjan (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: H. Saugmandsgaard Øe,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez G. De Socio, avvocato dello Stato,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Cattabrigę oraz A. Szmytkowską, działające w charakterze pełnomocników,

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

\* Język postępowania: włoski.

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE), art. 120 traktatu WE (następnie art. 142 WE), art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, art. 11 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 1992, L 348, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 110) oraz art. 2, 14 i 15 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Marią Cristiną Elisabetą Ornano a Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero (ministerstwem sprawiedliwości, dyrekcją generalną ds. sędziów, Włochy, zwanym dalej „ministerstwem sprawiedliwości”) w przedmiocie odmowy przyznania sędzi sądowi powszechnemu, za okresy obowiązkowego urlopu macierzyńskiego udzielone przed dniem 1 stycznia 2005 r., dodatku związanego z obciążeniami, jakie sędziowie sądów powszechnych ponoszą przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

#### Dyrektywa 75/117/EWG

- 3 Artykuł 1 dyrektywy Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. 1975, L 45, s. 19) stanowi:

„Zawarta w art. 119 traktatu [EWG] zasada równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, zwana dalej »zasadą równości wynagrodzeń«, oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub za pracę o równej wartości.

W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzeń odbywa się w oparciu o system zaszeregowania pracowników, musi on być oparty na tych samych kryteriach w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz musi być sporządzony w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć”.

- 4 Dyrektywa ta została z dniem 15 sierpnia 2009 r. uchylona dyrektywą 2006/54. Jednakże okoliczności faktyczne w postępowaniu głównym wystąpiły przed uchYLENIEM dyrektywy 75/117.

Dyrektywa 76/207/EWG

- 5 Zgodnie z motywami drugim i trzecim dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. 1976, L 39, s. 40 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 187):

„w odniesieniu do wynagrodzenia dnia 10 lutego 1975 r. Rada przyjęła dyrektywę [75/117];

działanie wspólnotowe jest konieczne w celu zrealizowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, zarówno w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego, jak i warunków pracy; równość traktowania pracowników płci męskiej i żeńskiej stanowi jeden z celów Wspólnoty i obejmuje zasługującą na wsparcie harmonizację warunków życia i pracy pracowników przy jednoczesnym utrzymaniu ich poprawy; dla realizacji tego celu traktat nie powierza koniecznych kompetencji o charakterze szczególnym”.

- 6 Dyrektywa 76/207 została z dniem 15 sierpnia 2009 r. uchylona dyrektywą 2006/54. Jednakże okoliczności faktyczne w postępowaniu głównym wystąpiły przed uchyceniem dyrektywy 76/207.

Dyrektywa 92/85

- 7 Zgodnie z motywami dziewiątym, szesnastym, siedemnastym i osiemnastym dyrektywy 92/85:

„ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn;

[...]

działania mające na celu organizację pracy związanej z ochroną zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią byłyby bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę, włączając w to zachowanie wynagrodzenia lub prawa do odpowiedniego zasiłku;

ponadto przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego byłyby także bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę lub prawa do odpowiedniego zasiłku;

określenie »odpowiedni zasiłek« w przypadku urlopu macierzyńskiego powinno być uznawane za punkt odniesienia w celu ustalenia minimalnego poziomu ochrony i w żadnym razie nie powinno być rozumiane jako sugestia analogii pomiędzy ciążą i chorobą”.

- 8 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

- a) określenie »pracownica w ciąży« oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;
- b) określenie »pracownica, która niedawno rodziła« oznacza pracownicę, która niedawno rodziła w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem lub praktyką;

- c) określenie »pracownica karmiąca piersią« oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem lub praktyką”.
- 9 Artykuł 8 omawianej dyrektywy, zatytułowany „Urlop macierzyński”, przewiduje:
- „1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.
2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed [porodem] lub po porodzie zgodnie z prawem krajowym lub praktyką”.
- 10 Artykuł 11 tej samej dyrektywy, zatytułowany „Prawa pracownicze”, stanowi w pkt 1–3:
- „W celu zagwarantowania pracownikom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, co następuje:
- 1) w przypadkach, o których mowa w art. 5, 6 i 7, prawa pracownicze związane z umową o pracę, obejmujące utrzymanie płatności na jej podstawie lub prawa do odpowiednich zasiłków przysługują pracownikom w rozumieniu art. 2 zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;
- 2) w przypadkach, o których mowa w art. 8, należy zapewnić, co następuje:
- a) prawa związane z umową o pracę pracownic w rozumieniu art. 2, inne niż te, o których mowa w lit. b);
- b) utrzymanie płatności lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2.
- 3) zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b), uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy”.

#### *Prawo włoskie*

- 11 Artykuł 3 akapit pierwszy legge n. 27, provvidenze per il personale di magistratura (ustawy nr 27 w sprawie świadczeń na rzecz sędziów i referendarzy sądowych) z dnia 19 lutego 1981 r. (GURI nr 52 z dnia 21 lutego 1981 r., zwanej dalej „ustawą nr 27/81”) przewiduje wypłatę specjalnego dodatku sądowego na rzecz włoskich sędziów sądów powszechnych, związanego z obciążeniami, jakie ponoszą oni przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych (zwanego dalej „specjalnym dodatkiem sądowym”).
- 12 Do dnia 31 grudnia 2004 r. sędziowie sądów powszechnych przebywający na obowiązkowym urlopie macierzyńskim byli pozbawieni uprawnienia do tego dodatku. W tym względzie art. 3 akapit pierwszy ustawy nr 27/81 (zwany dalej „art. 3 akapit pierwszy ustawy nr 27/81 w brzmieniu pierwotnym”) stanowił:

„Do chwili ustanowienia nowego systemu wynagradzania personelu przewidzianego w ustawie nr 97 z dnia 2 kwietnia 1979 r. wprowadza się z dniem 1 lipca 1980 r. na rzecz sędziów sądów powszechnych dodatek specjalny, związany z obciążeniami, jakie ponoszą oni przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych, nieuprawniający do emerytury, w wysokości 4 400 000 lirów rocznie, wypłacany co miesiąc, z wyjątkiem okresów urlopu nadzwyczajnego, urlopu specjalnego

z jakiegokolwiek powodu, urlopu obowiązkowego lub fakultatywnego, przewidzianych w art. 4 i 7 ustawy nr 1204 z dnia 30 grudnia 1971 r., oraz zawieszenia w pełnieniu obowiązków z jakiegokolwiek przyczyny”.

- 13 Przepis ten został zmieniony art. 1 ust. 325 legge n. 311, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005) [ustawy nr 311 w sprawie przepisów kształtujących roczny i wieloletni budżet państwa (ustawy budżetowej na 2005 r.)] z dnia 30 grudnia 2004 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 306 z dnia 31 grudnia 2004 r.), który rozszerzył prawo do specjalnego dodatku sądowego na sytuację korzystania przez sędziów sądów powszechnych z obowiązkowego urlopu macierzyńskiego (zwany dalej „zmienionym art. 3 akapit pierwszy ustawy nr 27/81”). Nowela ta weszła w życie w dniu 1 stycznia 2005 r.

### **Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne**

- 14 W dniu 23 lutego 2007 r. M.C.E. Ornano, sędzia Tribunale di Cagliari (sądu w Cagliari, Włochy), zwróciła się do ministerstwa sprawiedliwości o wypłatę między innymi specjalnego dodatku sądowego za dwa okresy obowiązkowego urlopu macierzyńskiego, z którego skorzystała w latach 1997/1998 i 2000/2001.
- 15 Decyzją z dnia 30 marca 2007 r. ministerstwo sprawiedliwości odrzuciło wniosek M.C.E. Ornano z tym uzasadnieniem, że oba te okresy urlopów macierzyńskich przypadały przed datą wejścia w życie zmienionego art. 3 akapit pierwszy ustawy nr 27/81, czyli przed dniem 1 stycznia 2005 r., a zmiana ta nie ma mocy wstecznej.
- 16 W dniu 30 lipca 2007 r. M.C.E. Ornano zakwestionowała tę decyzję, wnosząc skargę nadzwyczajną do Presidente della Repubblica (prezydenta republiki, Włochy). W odniesieniu do takiej skargi właściwym sądem jest Consiglio di Stato (rada stanu, Włochy).
- 17 W ramach tej skargi M.C.E. Ornano podnosiła, że zmieniony art. 3 akapit pierwszy ustawy nr 27/81 stosował się do sytuacji powstałych przed datą wejścia w życie tego przepisu, w odniesieniu do których, jak w rozpatrywanym wypadku, nie nastąpiło jeszcze przedawnienie.
- 18 W dniu 9 października 2007 r. ministerstwo sprawiedliwości wykluczyło zastosowanie z mocą wsteczną zmienionego art. 3 akapit pierwszy ustawy nr 27/81. Stwierdziło ono, że Consiglio di Stato (rada stanu) podniosła kwestię zgodności z konstytucją tego zmienionego przepisu i że Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny, Włochy) wielokrotnie, między innymi w postanowieniu z dnia 13 kwietnia 2007 r., stwierdzał, że przepis ten nie jest sprzeczny z włoską konstytucją.
- 19 Pismem z dnia 13 kwietnia 2015 r. ministerstwo sprawiedliwości przekazało Consiglio di Stato (radzie stanu) postanowienie Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego) z dnia 14 maja 2008 r., w którym trybunał ten uznał za oczywiście bezzasadną kwestię zgodności z włoską konstytucją art. 3 akapit pierwszy ustawy nr 27/81 w brzmieniu pierwotnym w zakresie, w jakim przepis ten wykluczał prawo do specjalnego dodatku sądowego podczas obowiązkowego urlopu macierzyńskiego. W tym względzie trybunał ten orzekł, że zmieniony art. 3 akapit pierwszy ustawy nr 27/81 nie mógł znajdować zastosowania do okresów przypadających przed jego wejściem w życie.
- 20 Zdaniem Consiglio di Stato (rady stanu) pozostaje nierozstrzygnięta kwestia, czy art. 3 akapit pierwszy ustawy nr 27/81 w brzmieniu pierwotnym jest zgodny z przepisami prawa Unii mającymi na celu ochronę macierzyństwa i zapewnienie niedyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności w odniesieniu do wynagradzania pracowników.

- 21 W tym względzie sąd odsyłający wskazuje, że orzecznictwo Trybunału zmierza do zapewnienia, by zainteresowane pracownice nie znajdowały się z powodu macierzyństwa w mniej korzystnej sytuacji w ramach stosunków pracy niż ich koledzy płci męskiej.
- 22 Dodaje on, że również zgodnie z orzecznictwem Trybunału, jeśli chodzi w szczególności o wynagrodzenie, pracownica na urlopie macierzyńskim, nawet jeśli nie może ubiegać się o zachowanie całości wynagrodzenia, powinna zachować nie tylko prawo do wynagrodzenia podstawowego, ale również prawo do premii, które wiążą się z jej statusem zawodowym.
- 23 Tymczasem w niniejszej sprawie specjalny dodatek sądowy został w sposób dorozumiany uznany przez włoskiego ustawodawcę za „składnik bezwarunkowy” wynagrodzenia sędziów sądów powszechnych, a w każdym razie za składnik niezależny od skierowania na obowiązkowy urlop, zgodnie z brzmieniem ustawy nr 311 z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie przepisów kształtujących roczny i wieloletni budżet państwa (ustawy budżetowej na 2005 r.), która przyznała prawo do tego dodatku za okresy służby spędzone na obowiązkowym urlopie macierzyńskim.
- 24 W tych okolicznościach Consiglio di Stato (rada stanu) postanowiła zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:
- „Czy art. 11 akapit pierwszy pkt 1, art. 11 akapit pierwszy pkt 2 lit. b) i art. 11 akapit pierwszy pkt 3 oraz motywy przedostatni i ostatni dyrektywy 92/85, a także [art. 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE), art. 120 traktatu WE (następnie art. 142 WE)] w zakresie, w jakim stanowi, że »[p]aństwa członkowskie dokładają starań, aby utrzymać istniejącą równowagę systemów płatnych urlopów«, art. 2 ust. 2 lit. c) w związku z art. 14 ust. 1 lit. c) oraz art. 15 i motywy 23 i 24 dyrektywy 2006/54, i wreszcie art. 23 karty praw podstawowych stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które na podstawie art. 3 akapit pierwszy ustawy nr 27/81 w brzmieniu pierwotnym uniemożliwia wypłatę przewidzianego w nim dodatku za okresy obowiązkowego urlopu macierzyńskiego przed dniem 1 stycznia 2005 r.?”.
- 25 Decyzją z dnia 12 sierpnia 2015 r. prezes Trybunału oddalił wniosek sądu odsyłającego o rozpatrzenie sprawy w trybie przyspieszonym przewidzianym w art. 23a statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i art. 105 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości.

### **W przedmiocie pytania**

- 26 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, zgodnie z którym w wypadku okresu obowiązkowego urlopu macierzyńskiego przypadającego przed dniem 1 stycznia 2005 r. sędzia sądu powszechnego nie ma prawa do dodatku związanego z obciążeniami, jakie sędziowie sądów powszechnych ponoszą przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych.
- 27 Na wstępie należy zauważyć, że jak wynika z postanowienia odsyłającego, okoliczności sporu w postępowaniu głównym wystąpiły w latach 1997/1998 i 2000/2001, kiedy to M.C.E. Ornano przebywała na obowiązkowych urlopach macierzyńskich. W tych okolicznościach należy zbadać postawione pytanie w świetle przepisów prawa Unii obowiązujących w tych okresach, w szczególności w świetle dyrektywy 92/85, art. 119 traktatu WE (następnie 141 WE) i dyrektywy 75/117.

*Dyrektywa 92/85*

- 28 W niniejszym wypadku, jako że M.C.E. Ornano skorzystała z dwóch obowiązkowych urlopów macierzyńskich, należy dokonać wykładni art. 11 pkt 2 lit. b) oraz art. 11 pkt 3 dyrektywy 92/85 w sprawie urlopu macierzyńskiego, bez potrzeby odnoszenia się do art. 11 pkt 1, na który również powoływał się sąd odsyłający. Ten ostatni przepis, odnoszący się do art. 5–7 tej dyrektywy, dotyczy bowiem pracownic w ciąży oraz pracownic karmiących piersią, a więc sytuacji innych niż rozpatrywana w postępowaniu głównym.
- 29 W tym względzie art. 11 pkt 2 lit. b) omawianej dyrektywy przewiduje, że w wypadku urlopu macierzyńskiego należy zapewnić pracownikom utrzymanie płatności lub prawa do odpowiednich zasiłków. Artykuł 11 pkt 3 tej dyrektywy uściśla, że zasiłek, o którym mowa we wspomnianym pkt 2 lit. b), uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy.
- 30 Pojęcie „płatności” ujęte w art. 11 dyrektywy 92/85 obejmuje, na wzór definicji określonej w art. 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE), korzyści wypłacane przez pracodawcę bezpośrednio lub pośrednio podczas urlopu macierzyńskiego z tytułu zatrudnienia pracownicy. Natomiast pojęcie „zasiłku”, do którego także odwołuje się ów art. 11, obejmuje wszelkie dochody, które pracownica otrzymuje podczas urlopu macierzyńskiego, a które nie są wypłacane przez jej pracodawcę z tytułu stosunku pracy (zob. podobnie wyroki: z dnia 27 października 1998 r., Boyle i in., C-411/96, EU:C:1998:506, pkt 31; a także z dnia 1 lipca 2010 r., Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, pkt 35).
- 31 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pracownice nie mogą jednak skutecznie powoływać się na możliwość stosowania art. 11 pkt 2 i 3 dyrektywy 92/85 celem dochodzenia zachowania prawa do pełnego wynagrodzenia podczas urlopu macierzyńskiego, tak jak gdyby faktycznie pozostawały, jak inni pracownicy, na swoim stanowisku pracy (zob. podobnie wyroki: z dnia 13 lutego 1996 r., Gillespie i in., C-342/93, EU:C:1996:46, pkt 20; z dnia 30 marca 2004 r., Alabaster, C-147/02, EU:C:2004:192, pkt 46; a także z dnia 1 lipca 2010 r., Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, pkt 82).
- 32 Tym samym należy odróżnić pojęcie „płatności” wymienione w art. 11 pkt 2 i 3 dyrektywy 92/85 od pojęcia „pełnego wynagrodzenia” pobieranego w sytuacji, gdy pracownica faktycznie pozostaje na stanowisku pracy, które to wynagrodzenie w niniejszym wypadku obejmuje specjalny dodatek sądowy, związany z obciążeniami, jakie sędziowie sądów powszechnych ponoszą przy wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych.
- 33 W tym względzie, jak wynika z dyrektywy 92/85 oraz orzecznictwa Trybunału, zamiarem prawodawcy Unii było zagwarantowanie, by pracownica korzystała podczas swojego urlopu macierzyńskiego z dochodu w wysokości co najmniej równej wysokości zasiłku przewidzianego przez przepisy krajowe w zakresie zabezpieczenia społecznego w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia (zob. podobnie wyroki: z dnia 27 października 1998 r., Boyle i in., C-411/96, EU:C:1998:506, pkt 32; z dnia 1 lipca 2010 r., Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, pkt 83; a także z dnia 13 lutego 2014 r., TSN i YTN, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, pkt 36).
- 34 Jeśli pracownica jest nieobecna w pracy, ponieważ korzysta z urlopu macierzyńskiego, minimalna ochrona wymagana przez art. 11 pkt 2 i 3 wspomnianej dyrektywy nie oznacza zatem zachowania prawa zainteresowanej do pełnego wynagrodzenia (wyrok z dnia 1 lipca 2010 r., Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, pkt 86).
- 35 Ponadto dyrektywa 92/85, która zawiera minimalne wymagania, nie wyklucza w żaden sposób możliwości gwarantowania przez państwa członkowskie wspomnianym pracownikom wyższego poziomu ochrony poprzez utrzymanie lub ustanowienie korzystniejszych dla pracownic środków ochrony, pod warunkiem że są one zgodne z przepisami prawa Unii. Żaden przepis tej dyrektywy nie

uniemożliwia zatem państwom członkowskim czy – w odpowiednim wypadku – partnerom społecznym ustanowienia uregulowań przewidujących utrzymanie wszystkich składników wynagrodzenia, do których pracownica w ciąży miała prawo przed ciążą i urlopem macierzyńskim (wyroki: z dnia 1 lipca 2010 r., Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, pkt 88; a także z dnia 13 lutego 2014 r., TSN i YTN, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, pkt 37).

- 36 W rezultacie z art. 11 pkt 2 lit. b) i art. 11 pkt 3 dyrektywy 92/85 wynika, że w sytuacji gdy dane państwo członkowskie nie przewidziało zachowania wszystkich składników wynagrodzenia, do których sędzia sądu powszechnego miała prawo przed swym urlopem macierzyńskim, pracodawca tej pracownicy, w wypadku okresu obowiązkowego urlopu macierzyńskiego przypadającego przed dniem 1 stycznia 2005 r., nie jest zobowiązany do wypłacenia jej dodatku związanego z obciążeniami, jakie sędziowie sądów powszechnych ponoszą przy wykonywaniu obowiązków zawodowych, pod warunkiem że wspomniana pracownica korzystała podczas tego okresu z dochodu w wysokości co najmniej równej wysokości przewidzianego przez ustawodawstwo krajowe w obszarze zabezpieczenia społecznego zasiłku, który otrzymywałaby w wypadku przerwy w wykonywaniu obowiązków zawodowych spowodowanej stanem zdrowia, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego.

*W przedmiocie art. 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE) i dyrektywy 75/117*

- 37 Na wstępie należy zauważyć, że podczas okresów urlopu macierzyńskiego M.C.E Ornano obowiązywał art. 119 traktatu WE, który następnie, z dniem 1 maja 1999 r., stał się art. 141 WE.
- 38 Jak stwierdzono w pkt 30 niniejszego wyroku, ponieważ korzyści wypłacane pracownicy podczas urlopu macierzyńskiego przez pracodawcę na podstawie przepisów ustawowych lub umowy o pracę zasadzają się na stosunku pracy, stanowią one wynagrodzenie w rozumieniu art. 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE) i art. 1 dyrektywy 75/117 (wyroki: z dnia 13 lutego 1996 r., Gillespie i in., C-342/93, EU:C:1996:46, pkt 14; a także z dnia 27 października 1998 r., Boyle i in., C-411/96, EU:C:1998:506, pkt 38).
- 39 Jednakże, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, dyskryminacja polega na stosowaniu różnych norm do porównywalnych sytuacji lub też na stosowaniu tej samej normy do odmiennych sytuacji (wyrok z dnia 13 lutego 1996 r., Gillespie i in., C-342/93, EU:C:1996:46, pkt 16 i przytoczone tam orzecznictwo). Tymczasem kobiety korzystające z urlopu macierzyńskiego przewidzianego w ustawodawstwie krajowym znajdują się w szczególnej sytuacji, która wymaga przyznania im specjalnej ochrony, lecz która nie może być zrównana z sytuacją mężczyzn czy kobiet rzeczywiście pozostających na swoim stanowisku pracy (wyrok z dnia 13 lutego 1996 r., Gillespie i in., C-342/93, EU:C:1996:46, pkt 17).
- 40 Tym samym zasada równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet, ustanowiona mocą art. 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE) i uściślona dyrektywą 75/117, nie nakłada obowiązku zachowania prawa do pełnego wynagrodzenia pracownic podczas urlopu macierzyńskiego ani nie ustanawia szczególnych kryteriów w celu określenia wysokości zasiłków, które są im wypłacane podczas tego okresu, z zastrzeżeniem, że wysokość ta nie może być ustalona na takim poziomie, który zagraża celowi urlopu macierzyńskiego. Jednakże, o ile obliczenie tych zasiłków opiera się na uposażeniu pobieranym przez pracownicę przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, o tyle do ich wysokości powinny być wliczane, od chwili ich wejścia w życie, podwyżki wynagrodzenia przyznane pomiędzy początkiem okresu objętego wynagrodzeniem referencyjnym a końcem urlopu macierzyńskiego (wyrok z dnia 13 lutego 1996 r., Gillespie i in., C-342/93, EU:C:1996:46, pkt 25).
- 41 Zgodnie z tym orzecznictwem sam fakt, że sędzia sądu powszechnego nie korzysta ze specjalnego dodatku sądowego podczas obowiązkowego urlopu macierzyńskiego, w odróżnieniu od swych czynnych zawodowo kolegów płci męskiej, nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu art. 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE) i art. 1 dyrektywy 75/117.



- 42 Należy dodać, że w świetle orzecznictwa przytoczonego w pkt 40 niniejszego wyroku, w wypadku gdy dana pracownica uzyskiwała dochód w wysokości co najmniej równej wysokości przewidzianego w ustawodawstwie danego państwa członkowskiego w obszarze zabezpieczenia społecznego zasiłku, który otrzymywałaby w razie przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia w rozumieniu art. 11 pkt 2 lit. b) oraz art. 11 pkt 3 dyrektywy 92/85, czego sprawdzenie należy do sądu krajowego, nie można uznać, że dochód ten został ustalony na takim poziomie, który zagraża celowi urlopu macierzyńskiego.
- 43 Ponadto, skoro – jak przypomniano w pkt 38 niniejszego wyroku – korzyści wypłacane przez pracodawcę podczas urlopu macierzyńskiego stanowią wynagrodzenie w rozumieniu art. 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE) i art. 1 dyrektywy 75/117, to wynagrodzenie to nie może podlegać zakresowi dyrektywy 76/207. Z motywu drugiego tej ostatniej dyrektywy wynika bowiem w szczególności, że nie dotyczy ona wynagrodzenia (zob. podobnie wyroki: z dnia 13 lutego 1996 r., Gillespie i in., C-342/93, EU:C:1996:46, pkt 24; a także z dnia 27 października 1998 r., Boyle i in., C-411/96, EU:C:1998:506, pkt 38). W tych okolicznościach nie ma potrzeby badania niniejszej sprawy w świetle dyrektywy 76/207.
- 44 Biorąc powyższe pod uwagę, na postawione pytanie trzeba udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE), art. 1 dyrektywy 75/117, art. 11 pkt 2 lit. b) dyrektywy 92/85, a także art. 11 pkt 3 tej ostatniej dyrektywy należy dokonywać w ten sposób, że w sytuacji gdy dane państwo członkowskie nie przewidziało zachowania wszystkich składników wynagrodzenia, do których sędzia sądu powszechnego miała prawo przed swym urlopem macierzyńskim, przepisy te nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym w wypadku okresu obowiązkowego urlopu macierzyńskiego przypadającego przed dniem 1 stycznia 2005 r. sędzia sądu powszechnego jest wykluczona z kręgu uprawnionych do dodatku związanego z obciążeniami, jakie sędziowie sądów powszechnych ponoszą przy wykonywaniu obowiązków zawodowych, pod warunkiem że wspomniana pracownica korzystała podczas tego okresu z dochodu w wysokości co najmniej równej wysokości przewidzianego przez ustawodawstwo krajowe w obszarze zabezpieczenia społecznego zasiłku, który otrzymywałaby w wypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego.

### **W przedmiocie kosztów**

- 45 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 (ósma izba) orzeka, co następuje:

**Wykładni art. 119 traktatu WE (następnie art. 141 WE), art. 1 dyrektywy Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet, art. 11 pkt 2 lit. b) dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), a także art. 11 pkt 3 dyrektywy 92/85 należy dokonywać w ten sposób, że w sytuacji gdy dane państwo członkowskie nie przewidziało zachowania wszystkich składników wynagrodzenia, do których sędzia sądu powszechnego miała prawo przed swym urlopem macierzyńskim, przepisy te nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym w wypadku okresu obowiązkowego urlopu macierzyńskiego przypadającego przed dniem 1 stycznia 2005 r. sędzia sądu powszechnego jest wykluczona z kręgu uprawnionych do dodatku związanego**

**z obciążeniami, jakie sędziowie sądów powszechnych ponoszą przy wykonywaniu obowiązków zawodowych, pod warunkiem że wspomniana pracownica korzystała podczas tego okresu z dochodu w wysokości co najmniej równej wysokości przewidzianego przez ustawodawstwo krajowe w obszarze zabezpieczenia społecznego zasiłku, który otrzymywałaby w wypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego.**

Podpisy