



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 18 września 2019 r.\*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2010/18/UE – Zmienione Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego – Uregulowanie krajowe uzależniające udzielenie urlopu rodzicielskiego od zmniejszenia wymiaru czasu pracy z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia – Praca zmianowa ze zmiennym rozkładem czasu pracy – Wniosek pracownika o wykonywanie pracy w stałych godzinach w celu sprawowania opieki nad małoletnimi dziećmi – Dyrektywa 2006/54/WE – Równość szans oraz równość traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy – Dyskryminacja pośrednia – Częściowa niedopuszczalność

W sprawie C-366/18

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid (sąd pracy nr 33 w Madrycie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 29 maja 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 5 czerwca 2018 r., w postępowaniu:

**José Manuel Ortiz Mesonero**

przeciwko

**UTE Luz Madrid Centro,**

TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie: C. Toader, prezes izby, A. Rosas i M. Safjan (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: G. Hogan,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu UTE Luz Madrid Centro przez M.A. Cruza Péreza, abogado,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez S. Jiménez García, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez A. Szymtkowską oraz N. Ruiza García, działających w charakterze pełnomocników,

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

\* Język postępowania: hiszpański.

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 8, 10 i 157 TFUE, art. 3 TUE, art. 23 i art. 33 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz art. 1 i art. 14 ust. 1 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) w związku z dyrektywą Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. 2010, L 68, s. 13).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Josém Manuelem Ortizem Mesonerem a UTE Luz Madrid Centro w przedmiocie odmowy przyznania mu przez ten podmiot prawa do pracy w stałych godzinach w celu sprawowania opieki nad dziećmi.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

##### *Dyrektywa 2006/54*

- 3 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2006/54, zatytułowanym „Cel”:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

- a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;
- b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;
- c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne poprzez ustanowienie właściwych procedur”.

- 4 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, stanowi w ust. 1:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

[...]

- b) »dyskryminacja pośrednia«: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;

[...]”.

- 5 Artykuł 14 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz dyskryminacji”, przewiduje w ust. 1:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

[...]

- c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. 141 [WE]”.

#### *Dyrektywa 2010/18*

- 6 Zmienione Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego, zawarte w dniu 18 czerwca 2009 r. (zwane dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym urlopu rodzicielskiego”) znajduje się w załączniku do dyrektywy 2010/18. Przesłanki ogólne 15 i 16 tego porozumienia ramowego stanowią:

„15. mając na uwadze, że niniejsze porozumienie jest porozumieniem ramowym, określającym minimalne wymogi i przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego – różniącego się od urlopu macierzyńskiego – oraz czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, i odwołuje się do państw członkowskich i partnerów społecznych, aby stworzyli odpowiednie warunki dostępu i ustalili szczegółowe zasady stosowania, uwzględniając sytuację w poszczególnych państwach członkowskich;

16. mając na uwadze, że w niniejszym porozumieniu prawo do urlopu rodzicielskiego jest prawem indywidualnym i w zasadzie nieprzenoszalnym i że państwa członkowskie mają możliwość zezwolenia na jego przenoszenie. Doświadczenie pokazuje, że brak możliwości przenoszenia prawa do tego urlopu może stanowić zachętę do wykorzystywania go przez ojców, dlatego europejscy partnerzy społeczni uzgadniają, że część tego urlopu nie będzie mogła być przenoszona”.

- 7 Klauzula 1 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Cel i zakres”, przewiduje w pkt 1 i 2:

„1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych, uwzględniając coraz większe zróżnicowanie struktur rodzinnych, przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

2. Porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników – kobiet i mężczyzn – związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w każdym państwie członkowskim”.

- 8 Klauzula 2 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zatytułowana „Urlop rodzicielski”, ma następujące brzmienie:

„1. Niniejsze porozumienie przyznaje pracownikom – mężczyznom i kobietom – indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin dziecka lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad tym dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie pewnego wieku – wynoszącego maksymalnie osiem lat – który zostanie określony przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych.

2. Urlopu udziela się na okres co najmniej czterech miesięcy i, w celu wspierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, powinien on być w zasadzie przyznawany bez możliwości przenoszenia. By zachęcić do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez oboje rodziców, co najmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia. Zasady odnoszące się do okresu, którego nie można przenieść, należy określić na szczeblu krajowym poprzez prawodawstwo lub układy zbiorowe, z uwzględnieniem przepisów dotyczących urlopów obowiązujących w państwach członkowskich”.
- 9 Klauzula 3 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasady stosowania”, stanowi w pkt 1:
- „Warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o udzielenie tego urlopu są określone przez przepisy prawa lub układy zbiorowe w państwach członkowskich, z zastrzeżeniem przestrzegania minimalnych wymogów określonych w niniejszym porozumieniu. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą w szczególności:
- a) zadecydować, czy urlop rodzicielski jest przyznawany na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru czasu pracy, w częściach czy w formie systemu kredytu czasowego, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników;
- [...]”.
- 10 Klauzula 6 wspomnianego porozumienia ramowego, zatytułowana „Powrót do pracy”, stanowi w pkt 1:
- „W celu wspierania lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom powracającym z urlopu rodzicielskiego możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy przez pewien okres. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników.
- Zasady przewidziane w niniejszym ustępie określa się zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

### ***Prawo hiszpańskie***

- 11 Artykuł 34 ust. 8 Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 2/2015 zatwierdzającego tekst jednolity ustawy regulującej status pracowników), z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych rozpatrywanych w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ustawą regulującą status pracowników”), stanowi:
- „Pracownik ma prawo do dostosowania wymiaru i rozkładu swojego czasu pracy, aby urzeczywistnić swoje prawo do godzenia życia osobistego, życia rodzinnego i życia zawodowego zgodnie ze szczegółowymi zasadami określonymi w układzie zbiorowym lub w porozumieniu zawartym z pracodawcą, przestrzegając w każdym wypadku postanowień układu zbiorowego.
- [...]”.

12 Artykuł 37 ust. 6 ustawy regulującej status pracowników brzmi następująco:

„Ktokolwiek z uwagi na opiekę prawną opiekuje się bezpośrednio dzieckiem w wieku poniżej 12 lat lub osobą niepełnosprawną niewykonującą płatnej działalności ma prawo do zmniejszenia swojego wymiaru czasu pracy przynajmniej o jedną ósmą i maksymalnie o połowę tego wymiaru, z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia.

To samo prawo przysługuje każdej osobie zobowiązanej do bezpośredniej opieki nad członkiem rodziny do drugiego stopnia pokrewieństwa lub powinowactwa, który ze względu na wiek, wypadek lub chorobę nie może się sam o siebie troszczyć i nie wykonuje działalności zarobkowej.

[...]”.

### **Spór w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne**

- 13 José Manuel Ortiz Mesonero został zatrudniony przez UTE Luz Madrid Centro, związek czasowy zawarty przez SICE SA, Urbalux SA, ImesAPI SA, Extralux SA i Citelum Ibérica SA, będący wykonawcą, któremu udzielono zamówienia na konserwację oświetlenia elektrycznego w Madrycie (Hiszpania). Umowa o pracę zawarta pomiędzy obiema stronami podlega układowi zbiorowemu przemysłu metalurgicznego w Madrycie.
- 14 J.M. Ortiz Mesonero ma dwoje dzieci, urodzone odpowiednio w 2010 i 2014 r. Jego żona wykonuje zawód adwokata.
- 15 UTE Luz Madrid Centro stosuje system pracy zmianowej, który obejmuje następujące zmiany: poranną od godziny 7.15 do 15.15, popołudniową od 15.15 do 23.15 i nocną od 23.15 do 7.15. J.M. Ortiz Mesonero pracuje na trzech zmianach z dwoma dniami odpoczynku w tygodniu zmieniającymi się w zależności od harmonogramu ustalonego przez pracodawcę.
- 16 W dniu 26 marca 2018 r. J.M. Ortiz Mesonero zwrócił do UTE Luz Madrid Centro z wnioskiem o umożliwienie mu pracy wyłącznie na zmianie porannej od poniedziałku do piątku, z utrzymaniem tej samej liczby godzin pracy i bez obniżenia wynagrodzenia, w celu sprawowania opieki nad swoimi dziećmi. Wniosek ten nie został uwzględniony przez pracodawcę.
- 17 J.M. Ortiz Mesonero zaskarżył tę decyzję odmowną do sądu odsyłającego, Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid (sądu pracy nr 33 w Madrycie, Hiszpania).
- 18 Sąd odsyłający zauważa, że J.M. Ortiz Mesonero złożył wniosek o przeniesienie na zmianę poranną na podstawie art. 34 ust. 8 ustawy regulującej status pracowników. Jednakże przepis ten nie został wdrożony na mocy jakiegokolwiek porozumienia pomiędzy J.M. Ortizem Mesonerem a jego pracodawcą ani też układu zbiorowego przemysłu metalurgicznego w Madrycie. W tych okolicznościach sąd ten ustalił na podstawie hiszpańskiego kodeksu postępowania cywilnego – który upoważnia sąd do rozstrzygnięcia sprawy zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami, nawet jeśli nie zostały one właściwie przywołane przez strony sporu – że wniosek J.M. Ortiza Mesonera opiera się w rzeczywistości na art. 37 ust. 6 ustawy regulującej status pracowników.
- 19 Ten ostatni przepis ogranicza się według sądu odsyłającego do przyznania pracownikowi, dla celów godzenia życia rodzinnego z życiem zawodowym, prawa do zmniejszenia zwykłego wymiaru czasu pracy oraz proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia.
- 20 Zgodnie z tymże przepisem nie jest przewidziana możliwość złożenia przez pracownika wniosku o zastosowanie innego przedziału czasowego bez zmniejszenia wymiaru czasu pracy i bez obniżenia wynagrodzenia. Jednakże, jeśli działalność produkcyjna obejmuje dłuższy przedział czasowy niż czas

pracy podlegający przepracowaniu przez pracownika, to możliwe jest dostosowanie rozkładu czasu pracy do potrzeb wynikających z obowiązków rodzinnych, bez zmniejszania czasu pracy. W niniejszej sprawie taka sytuacja odnosi się do J.M. Ortiza Mesonera, ponieważ pracuje on na trzy zmiany.

- 21 Sąd odsyłający wskazuje w szczególności, że według danych statystycznych pochodzących ze spisu powszechnego z 2011 r. i opracowanych przez Instituto Nacional de Estadística (krajowy urząd statystyczny, Hiszpania) 23,79% pracowników płci żeńskiej zmniejszyło wymiar czasu pracy na okres ponad miesiąca w celu sprawowania opieki nad dziećmi, natomiast w przypadku pracowników płci męskiej odsetek ten wyniósł 2,05%.
- 22 Sąd odsyłający twierdzi, że nawet jeśli pytanie prejudycjalne opiera się na okoliczności, że właściwe uregulowanie krajowe ustanawia dyskryminację pośrednią ze względu na płeć w stosunku do pracowników płci żeńskiej, fakt, iż w niniejszym przypadku to mężczyzna, a nie kobieta zwraca się o dostosowanie czasu pracy w celu godzenia życia rodzinnego i życia zawodowego, nie może oznaczać, że pytanie to jest hipotetyczne. Gdyby bowiem ustalono, że wspomniane uregulowanie krajowe ustanawia dyskryminację pośrednią w stosunku do pracowników płci żeńskiej, skutki tego ustalenia miałyby również zastosowanie do pracowników płci męskiej powołujących się na prawo do godzenia życia rodzinnego i życia zawodowego.
- 23 Sąd odsyłający wskazuje również, że przepisy dotyczące godzenia życia rodzinnego i życia zawodowego ustanowione przez ustawodawcę hiszpańskiego są bardziej korzystne niż przepisy przewidziane w klauzuli 2 ust. 2 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego. Jednakże ich bardziej korzystny charakter nie może uzasadniać tego, by stosowanie uregulowania krajowego było sprzeczne z zasadą równości płci.
- 24 W związku z tym sąd odsyłający, powołując się na wyroki Trybunału: z dnia 30 września 2010 r., Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561); z dnia 20 czerwca 2013 r., Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410); z dnia 16 lipca 2015 r., Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473), żywi wątpliwości co do kwestii, czy art. 37 ust. 6 ustawy regulującej status pracowników stanowi przypadek dyskryminacji pośredniej w stosunku do pracowników płci żeńskiej, najczęściej korzystających z urlopu rodzicielskiego.
- 25 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid (sąd pracy nr 33 w Madrycie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy przepis krajowy, taki jak zawarty w art. 37 ust. 6 ustawy regulującej status pracowników, który uzależnia wykonanie prawa do pogodzenia życia rodzinnego pracownika z jego życiem zawodowym w celu sprawowania bezpośredniej opieki nad dziećmi lub członkami rodziny pozostającymi na jego utrzymaniu od konieczności zmniejszenia przez tego pracownika, w każdym przypadku, zwykłego wymiaru czasu pracy, któremu towarzyszy proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia, jest sprzeczny z art. 8, 10 i 157 TFUE, art. 3 TUE, art. 23 i art. 33 ust. 2 [karty] oraz art. 1 i art. 14 ust. 1 dyrektywy 2006/54, wszystkie w związku z dyrektywą [2010/18]?”.

## **W przedmiocie pytania prejudycjalnego**

### ***W przedmiocie dopuszczalności***

- 26 Rząd hiszpański w swoich uwagach na piśmie podnosi oczywistą niedopuszczalność pytania prejudycjalnego.
- 27 Po pierwsze, rząd ten, odnosząc się do pkt 43 wyroku z dnia 30 września 2010 r., Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561), twierdzi, że nawet jeśli nie można wykluczyć, iż prawo przewidziane w art. 37 ust. 6 ustawy regulującej status pracowników jest objęte pojęciem „urlopu rodzicielskiego”

- w rozumieniu dyrektywy 2010/18, to postanowienie odsyłające nie przedstawia treści przepisów krajowych dotyczących urlopu rodzicielskiego i nie uściśla powodów, dla których prawo to należy uznać za urlop rodzicielski w rozumieniu tej dyrektywy.
- 28 Po drugie, sąd odsyłający nie wyjaśnia związku, jaki dostrzega między art. 37 ust. 6 ustawy regulującej status pracowników a art. 1 oraz art. 14 ust. 1 dyrektywy 2006/54, do których odnosi się w swoim pytaniu.
- 29 W tej kwestii należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału jedynie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za przyszły wyrok, należy, przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy, zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, które zadaje Trybunałowi. W konsekwencji, jeśli zadane pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 2 maja 2019 r., *Asendia Spain*, C-259/18, EU:C:2019:346, pkt 15 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 I tak konieczność dokonania użytecznej dla sądu krajowego wykładni prawa Unii wymaga, aby sąd ten dokładnie określił ramy faktyczne i prawne stawianych pytań lub, przynajmniej, aby wyjaśnił okoliczności faktyczne, na których opierają się te pytania. Trybunał jest bowiem uprawniony do orzekania co do wykładni aktu Unii, uwzględniając wyłącznie fakty przedstawione mu przez sąd krajowy (wyrok z dnia 2 maja 2019 r., *Asendia Spain*, C-259/18, EU:C:2019:346, pkt 17 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 Istotne jest również, aby sąd odsyłający przedstawił szczegółowe powody, dla których powziął on wątpliwości w przedmiocie wykładni określonych przepisów prawa Unii i uznał za konieczne postawienie pytań prejudycjalnych Trybunałowi. Niezbędne jest ponadto, aby sąd krajowy przedstawił minimalne chociażby wyjaśnienie powodów wyboru przepisów Unii, o których wykładnię się zwraca, jak również istniejącego według tego sądu związku między tymi przepisami a prawem krajowym mającym zastosowanie do rozpatrywanego przez niego sporu (wyrok z dnia 2 maja 2019 r., *Asendia Spain*, C-259/18, EU:C:2019:346, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 32 Owe wymogi dotyczące treści wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym są wyraźnie sformułowane w art. 94 regulaminu postępowania przed Trybunałem, zgodnie z którym każdy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zawiera „zwięzłe omówienie przedmiotu sporu oraz istotnych okoliczności faktycznych sprawy, jakie ustalił sąd odsyłający, lub co najmniej wskazanie okoliczności faktycznych, na jakich oparte są pytania”, „treść przepisów krajowych mogących mieć zastosowanie w sprawie oraz, w stosownym przypadku, wskazanie istotnego dla sprawy orzecznictwa sądów krajowych” oraz „omówienie powodów, dla których sąd odsyłający rozpatruje kwestię wykładni lub ważności określonych przepisów prawa Unii Europejskiej, jak również związku, jaki dostrzega on między tymi przepisami a uregulowaniami krajowymi, które znajdują zastosowanie w postępowaniu głównym”.
- 33 W niniejszym przypadku należy zauważyć, że zgodnie z art. 37 ust. 6 akapit pierwszy ustawy regulującej status pracowników ktokolwiek z uwagi na opiekę prawną opiekuje się bezpośrednio dzieckiem w wieku poniżej 12 lat lub osobą niepełnosprawną niewykonyującą płatnej działalności, ma prawo do zmniejszenia swojego wymiaru czasu pracy przynajmniej o jedną ósmą i maksymalnie o połowę tego wymiaru, z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia.
- 34 W pierwszej kolejności, co się tyczy stosowania dyrektywy 2010/18 w sprawie takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, sąd odsyłający uważa, że dyrektywa ta stanowi uregulowanie otwarte, które powinno zostać uzupełnione w każdym państwie członkowskim, oraz że Królestwo Hiszpanii postanowiło, zgodnie z art. 34 ust. 8 i art. 37 ust. 6 ustawy regulującej status pracowników, określić minimalne ramy prawne, które można udoskonalić za pośrednictwem porozumień zbiorowych lub

indywidualnych. Sąd ten jest zatem zdania, że prawo pracownika, o którym mowa w art. 37 ust. 6 ustawy regulującej status pracowników, jest objęte pojęciem „urlopu rodzicielskiego” w rozumieniu dyrektywy 2010/18.

- 35 Zważywszy, że sąd odsyłający dopatruje się w ten sposób związku między tą dyrektywą a art. 37 ust. 6 ustawy regulującej status pracowników, zadanego pytania w zakresie, w jakim dotyczy ono dyrektywy 2010/18, nie można odrzucić jako niedopuszczalnego.
- 36 W drugiej kolejności sąd odsyłający wskazuje w istocie, że dyrektywę 2010/18 należy interpretować w świetle zasady równości kobiet i mężczyzn oraz prawa do życia rodzinnego, ustanowionych w art. 23 i art. 33 ust. 2 karty. W konsekwencji przedstawione pytania w zakresie, w jakim dotyczy ono wspomnianych postanowień karty, należy uznać za dopuszczalne.
- 37 W trzeciej kolejności, co się tyczy dyrektywy 2006/54, sąd odsyłający uważa, że art. 37 ust. 6 ustawy regulującej status pracowników wprowadza dyskryminację pośrednią w stosunku do pracowników płci żeńskiej w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. b) tej dyrektywy.
- 38 W tym względzie należy zauważyć, że wspomniany art. 37 ust. 6 stanowi przepis mający zastosowanie bez rozróżnienia wobec pracowników płci męskiej i żeńskiej, w odróżnieniu od uregulowania krajowego rozpatrywanego w sprawach będących przedmiotem wyroków: z dnia 30 września 2010 r., Roca Alvarez (C-104/09, EU:C:2010:561); z dnia 16 lipca 2015 r., Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473).
- 39 Sąd odsyłający nie wykazał zaś – w odniesieniu do takiego przepisu mającego zastosowanie bez rozróżnienia – w jakiej szczególnie niekorzystnej sytuacji w sprawie takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym znajdowałby się pracownik płci męskiej, taki jak J.M. Ortiz Mesonero, w razie gdy do pracowników płci żeńskiej ma zastosowanie dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć.
- 40 Z uwagi na to ustalenie dyskryminacji pośredniej względem pracowników płci żeńskiej – przy założeniu jej istnienia – okazuje się nie mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym. Tym samym zadane pytanie w zakresie, w jakim dotyczy dyrektywy 2006/54, ma charakter hipotetyczny i należy je w związku z tym uznać za niedopuszczalne.
- 41 Wreszcie sąd odsyłający odnosi się również do art. 8, 10 i 157 TFUE oraz art. 3 TUE.
- 42 Jednakże sąd ten nie wyjaśnia ani powodów, dla których rozpatruje kwestię wykładni wspomnianych przepisów, ani związku, jaki dostrzega między tymi przepisami a ustawodawstwem krajowym rozpatrywanym w zawisłym przed nim sporze. Nie ma zatem konieczności dokonywania wykładni tychże przepisów.
- 43 W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że pytanie prejudycjalne, po pierwsze, jest dopuszczalne w zakresie, w jakim dotyczy dyrektywy 2010/18 oraz art. 23 i art. 33 ust. 2 karty, a po drugie, jest niedopuszczalne w zakresie, w jakim dotyczy dyrektywy 2006/54, art. 8, 10 i 157 TFUE oraz art. 3 TUE.

### ***Co do istoty***

- 44 Sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2010/18 oraz art. 23 i art. 33 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które przyznaje pracownikowi, w celu sprawowania bezpośredniej opieki nad małoletnimi lub członkami rodziny pozostającymi na jego utrzymaniu, prawo

do zmniejszenia zwykłego wymiaru czasu pracy z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia, bez możliwości – gdy obejmujący go zwykły system pracy ma charakter zmianowy ze zmiennym rozkładem czasu pracy – korzystania ze stałego rozkładu czasu pracy przy zachowaniu zwykłego czasu pracy.

- 45 W tym względzie należy zauważyć, że zgodnie z klauzulą 1 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego porozumienie to ustanawia minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych, przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.
- 46 Jedynym przepisem porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego odnoszącym się do dostosowania rozkładu czasu pracy jest klauzula 6 pkt 1 tego porozumienia, zgodnie z którą państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom „powracającym z urlopu rodzicielskiego” możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy przez pewien okres.
- 47 W niniejszym przypadku J.M. Ortiz Mesonero, którego zwykły system pracy ma charakter zmianowy ze zmiennym rozkładem czasu pracy, pragnie skorzystać z dostosowania rozkładu czasu pracy, tak aby móc pracować w stałych godzinach. Z postanowienia odsyłającego nie wynika, czy jest on pracownikiem powracającym z urlopu rodzicielskiego w rozumieniu klauzuli 6 pkt 1 tego porozumienia ramowego.
- 48 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że ani dyrektywa 2010/18, ani porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego nie zawierają przepisu, który mógłby wymagać od państw członkowskich, w kontekście wniosku o urlop rodzicielski, przyznania wnioskodawcy prawa do pracy w stałych godzinach, gdy obejmujący go zwykły system pracy ma charakter zmianowy ze zmiennym rozkładem czasu pracy.
- 49 Co się tyczy art. 23 i art. 33 ust. 2 karty, należy przypomnieć, że na mocy art. 51 ust. 1 karty mają one zastosowanie do państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii. W art. 6 ust. 1 TUE oraz w art. 51 ust. 2 karty uściślono, że przepisy karty nie rozszerzają zakresu zastosowania prawa Unii poza kompetencje Unii określone w traktatach.
- 50 W tym względzie z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że jeżeli stan prawny nie jest objęty zakresem zastosowania prawa Unii, Trybunał nie jest właściwy do jego oceny, a przytaczane ewentualnie postanowienia karty nie mogą stanowić samodzielnej podstawy do nadania mu takiej właściwości (wyrok z dnia 26 lutego 2013 r., Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, pkt 22; a także postanowienie z dnia 15 maja 2019 r., Corte dei Conti i in., C-789/18 i C-790/18, niepublikowane, EU:C:2019:417, pkt 28).
- 51 W niniejszym przypadku, ponieważ z pkt 40, 42 i 48 niniejszego wyroku wynika, że ani dyrektywa 2010/18, ani żaden inny przepis wskazany w pytaniu prejudycjalnym nie mają zastosowania do sporu w postępowaniu głównym, to nie wydaje się, by spór ten dotyczył uregulowania krajowego przyjętego w zastosowaniu prawa Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty (zob. analogicznie postanowienie z dnia 15 maja 2019 r., Corte dei Conti i in., C-789/18 i C-790/18, niepublikowane, EU:C:2019:417, pkt 29).
- 52 Nie ma zatem konieczności dokonywania wykładni art. 23 i art. 33 ust. 2 karty.
- 53 W świetle powyższych rozważań na zadane pytanie należy odpowiedzieć, iż dyrektywę 2010/18 należy interpretować w ten sposób, że nie ma ona zastosowania do uregulowania krajowego, takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które przyznaje pracownikowi, w celu sprawowania bezpośredniej opieki nad małoletnimi lub członkami rodziny pozostającymi na jego utrzymaniu, prawo do zmniejszenia zwykłego wymiaru czasu pracy z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia, bez

możliwości – gdy obejmujący go zwykły system pracy ma charakter zmianowy ze zmiennym rozkładem czasu pracy – korzystania ze stałego rozkładu czasu pracy przy zachowaniu zwykłego czasu pracy.

### **W przedmiocie kosztów**

- <sup>54</sup> 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 (szósta izba) orzeka, co następuje:

**Dyrektywę Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE należy interpretować w ten sposób, że nie ma ona zastosowania do uregulowania krajowego, takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które przyznaje pracownikowi, w celu sprawowania bezpośredniej opieki nad małoletnimi lub członkami rodziny pozostającymi na jego utrzymaniu, prawo do zmniejszenia zwykłego wymiaru czasu pracy z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia, bez możliwości – gdy obejmujący go zwykły system pracy ma charakter zmianowy ze zmiennym rozkładem czasu pracy – korzystania ze stałego rozkładu czasu pracy przy zachowaniu zwykłego czasu pracy.**

Podpisy