



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 1 marca 2012 r.*

Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy — Pojęcie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy — Sędziowie pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy i wynagradzani na podstawie dniówek — Odmowa przyznania emerytury

W sprawie C-393/10

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Supreme Court of the United Kingdom (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 28 lipca 2010 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 sierpnia 2010 r., w postępowaniu:

Dermod Patrick O'Brien

przeciwko

Ministry of Justice, poprzednio Department for Constitutional Affairs,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes izby, U. Løhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh i A. Arabadjiev (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 8 września 2011 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu D.P. O'Briena przez R. Allena, QC, oraz R. Crasnow, barrister,
- w imieniu Council of Immigration Judges przez I. Rogersa, barrister,
- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez S. Behzadi-Spencer, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez T. Warda, QC,
- w imieniu Irlandii przez D. O'Hagana, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez B. Doherty'ego, barrister,

* Język postępowania: angielski.

- w imieniu rządu łotewskiego przez M. Borkovecę oraz Z. Rasnačę oraz przez I. Kalniņa, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu portugalskiego przez L. Ineza Fernandes, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka oraz N. Yerrell, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 17 listopada 2011 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 2 pkt 1 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy”), które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. (Dz.U. 1998, L 131, s. 10) (zwanej dalej „dyrektywą 97/81”).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między D.P. O'Brienem, Queen's Counsel i byłym recorder Crown Court, a Ministry of Justice, poprzednio Department for Constitutional Affairs, dotyczącego odmowy wypłaty emerytury obliczanej pro rata temporis w stosunku do emerytury należnej sędziemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy i kończącemu aktywność zawodową w wieku 65 lat, który wykonywał taką samą pracę jak D.P. O'Brien.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Zgodnie z dyrektywą 98/23 rozszerzającą dyrektywę 97/81 na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej termin transpozycji tej dyrektywy wyznaczony temu państwu członkowskiemu upłynął w dniu 7 kwietnia 2000 r.
- 4 Artykuł 1 dyrektywy 97/81 stanowi, że jej celem jest wprowadzenie w życie przepisów porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 5 Motyw 11 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Pragnieniem sygnatariuszy było zawarcie porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze [czasu pracy], ustanawiającego zasady ogólne i minimalne wymagania w odniesieniu do problematyki pracy w niepełnym wymiarze [czasu pracy]; zważywszy, że wykazali oni swój zamiar stworzenia ogólnych ram służących eliminacji dyskryminacji wobec pracowników pracujących w niepełnym wymiarze [czasu pracy] oraz przyczynienia się do zwiększania potencjalnych możliwości pracy w niepełnym wymiarze [czasu pracy] w oparciu o zasady, które mogą zostać zaakceptowane zarówno przez pracodawców jak i pracowników”.

6 Motyw 16 tej dyrektywy został sformułowany następująco:

„W odniesieniu do pojęć zastosowanych w treści porozumienia ramowego [w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy], które nie zostały w nim szczegółowo zdefiniowane, dyrektywa pozostawia państwom członkowskim swobodę definiowania tych pojęć zgodnie z krajowym prawem i praktyką, analogicznie jak to ma miejsce w przypadku innych dyrektyw dotyczących polityki społecznej, w których treści stosowane są podobne pojęcia, o ile wymienione definicje pozostawać będą zgodne z treścią [tego] porozumienia ramowego”.

7 Dla celów postępowań przed sądem krajowym znaczenie mają następujące przepisy porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy:

„*Klauzula 1: Cel*

Celem niniejszego porozumienia jest:

- a) ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze [czasu pracy] oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze [czasu pracy];
- b) ułatwienie rozwoju dobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze [czasu pracy] oraz przyczynienie się do elastycznej organizacji czasu pracy w sposób uwzględniający potrzeby pracodawców i pracowników.

Klauzula 2: Zakres zastosowania

1. Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze [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.
2. Państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego, zbiorowych układów pracy lub obowiązującej praktyki i/lub partnerzy społeczni na właściwym szczeblu, zgodnie z krajową praktyką w zakresie stosunków przemysłowych, mogą – z obiektywnych przyczyn – całkowicie lub częściowo wyłączyć spod warunków określonych w niniejszym porozumieniu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze [czasu pracy], którzy pracują dorywczo. Wyłączenia takie powinny być przedmiotem okresowego przeglądu w celu ustalenia, czy obiektywne przyczyny ich zastosowania zachowują nadal swą ważność.

Klauzula 3: Definicje

Do celów niniejszego porozumienia:

- 1) Określenie »pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze [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];
- 2) Określenie »porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze [czasu pracy]« oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze [czasu pracy] w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należytym uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować [staż pracy] oraz posiadane kwalifikacje/umiejętności.

[...]

Klauzula 4: Zasada niedyskryminacji

1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze [czasu pracy] jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.
2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.
3. Uzgodnienia dotyczące stosowania niniejszego punktu podlegają określeniu przez państwa członkowskie i/lub partnerów społecznych, z uwzględnieniem ustawodawstwa wspólnotowego, prawa krajowego, obowiązujących zbiorowych układów pracy i praktyk.
4. W przypadku, gdy jest to uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym, państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego, zbiorowych układów pracy lub obowiązującej praktyki i/lub partnerzy społeczni mogą – odpowiednio – uzależnić dostęp do poszczególnych warunków zatrudnienia od takich czynników jak okres pracy, długość czasu pracy lub wysokość zarobków. Wymagania odnoszące się do dostępu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin do określonych warunków zatrudnienia powinny podlegać okresowemu przeglądowi z uwzględnieniem zasady niedyskryminacji wyrażonej w [klauzuli] 4.1.

[...]”.

Prawo krajowe

- 8 Zjednoczone Królestwo wprowadziło w życie dyrektywę 97/81 oraz porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w drodze Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 (rozporządzenia o przeciwdziałaniu mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwanego dalej „rozporządzeniem w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy”), które zostało wydane w dniu 8 czerwca 2000 r. i weszło w życie w dniu 1 lipca 2000 r.
- 9 Artykuł 1 ust. 2 rozporządzenia w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zawiera między innymi następujące definicje:

„»umowa o pracę« oznacza umowę o służbę lub naukę zawodu, wyraźną lub dorozumianą, a jeśli ma ona charakter wyraźny, to niezależnie od tego, czy została zawarta ustnie czy na piśmie;

»pracownik« oznacza osobę fizyczną, która zawarła lub pracuje na podstawie lub (z wyjątkiem, gdy przepis niniejszego rozporządzenia stanowi inaczej) w sytuacji, gdy zatrudnienie ustało, pracowała, na podstawie:

- a) umowy o pracę lub
- b) jakiegokolwiek innej umowy, wyraźnej lub dorozumianej, a jeśli ma ona charakter wyraźny, niezależnie od tego, czy została zawarta ustnie lub na piśmie, na mocy której osoba ta podjęła się wykonywania lub świadczenia osobiście wszelkiej pracy lub usług na rzecz drugiej strony umowy, która na mocy umowy nie ma statusu klienta praktyki zawodowej lub przedsiębiorstwa prowadzonego przez tę osobę”.

- 10 Artykuł 5 rozporządzenia w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zakazuje nieuzasadnionego mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 11 W części IV tego rozporządzenia, zatytułowanej „Szczególne rodzaje osób”, mieści się art. 12, zatytułowany „Zatrudnienie przez Koronę”, który stanowi w ust. 1, że rozporządzenie to stosuje się w odniesieniu do zatrudnienia przez Koronę oraz do osób zatrudnionych przez Koronę na takiej samej zasadzie, jak do innych form zatrudnienia, innych pracodawców i pracowników. W art. 12 ust. 2 uściślono, że przez „zatrudnienie przez Koronę” należy rozumieć zatrudnienie w sposób podległy departamentowi rządowemu lub dla potrzeb takiego departamentu, a także jakiegokolwiek innego urzędnika lub organu sprawującego funkcje w imieniu Korony na podstawie przepisu ustawy.
- 12 Artykuł 17 rozporządzenia, zatytułowany „Osoby wykonujące czynności sędziego”, stanowi jednak, że nie ma ono zastosowania do osób, które wykonując czynności sędziego, otrzymują wynagrodzenie w formie dniówek”.
- 13 Artykuł Courts Act 1971 (ustawy o ustroju sądów z 1971 r.) w pierwotnym brzmieniu stanowił:
- „1. Jej Wysokość może, stosownie do potrzeb, powoływać wykwalifikowane osoby, zwane recorders, które mają wykonywać czynności sędziego w niepełnym wymiarze czasu pracy w Crown Court i wypełniać inne obowiązki sądowe, które mogą zostać im powierzone na mocy niniejszego lub innego aktu prawnego.
2. Na stanowisko recorder powoływane będą osoby polecane Jej Wysokości przez Lord Chancellor (Lorda Kanclerza); na stanowisko recorder może zostać powołana jedynie osoba, które praktykowała jako barrister lub solicitor co najmniej przez 10 lat.
3. W akcie powołania osoby na stanowisko recorder określa się czas, na jaki następuje powołanie, a także wskazuje, jak często i przez jaki czas osoba ta ma być dyspozycyjna w celu wypełniania obowiązków recorder.
- [...]
7. Lord Chancellor, działając za zgodą Minister for the Civil Service (ministra służby cywilnej), określi wynagrodzenie rejestratorów ze środków przydzielonych przez parlament”.
- 14 Jak wynika z postanowienia odsyłającego, system emerytalny zawodów sędziowskich jest uregulowany zasadniczo w Judicial Pensions Act 1981 (ustawie z 1981 r. o emeryturach sędziowskich), w brzmieniu zmienionym Judicial Pensions and Retirement Act 1993 (ustawą z 1993 r. o emeryturach sędziowskich i przechodzeniu sędziów na emeryturę). Zgodnie z art. 1 ust. 6 tej ustawy w zmienionym brzmieniu przez „zajmowanie stanowiska sędziego spełniające warunki wymagane” w celu dostępu do systemu emerytalnego zawodów sędziowskich rozumie się zajmowanie każdego stanowiska wymienionego w załączniku 1 do tej ustawy, jeżeli wiąże się ono z pobieraniem wynagrodzenia za pracę. Sąd odsyłający dodaje, że nie istnieje żaden wyraźny przepis dotyczący emerytury recorders lub innych sędziów wynagradzanych na podstawie dniówek.
- 15 Z akt sprawy wynika, że Zjednoczone Królestwo nie podjęło środków na podstawie klauzuli 2 pkt 2 porozumienia dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 16 Z akt sprawy będących w dyspozycji Trybunału wynika, że w Zjednoczonym Królestwie sędziowie są historycznie przedstawiani jako „osoby zajmujące stanowisko” i pracujące nie na podstawie umowy.

- 17 Począwszy od ustawy z 1971 r. liczba sędziów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wyraźnie wzrosła. Należy wśród nich wyodrębnić tych, którzy są wynagradzani na podstawie dniówek, w tym recorders, jak D.P. O'Brien, i tych, którzy pobierają wynagrodzenie za pracę. Recorders pracują głównie w Crown Courts. Ich dzienne wynagrodzenie wynosi 1/20 wynagrodzenia Circuit Judge zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. W odróżnieniu od sędziów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, lecz pobierających wynagrodzenie za pracę, recorders nie mają prawa do emerytury.
- 18 D.P. O'Brien został adwokatem w 1962 r., a w 1983 r. został mianowany Queen's Counsel. Jako recorder pracował od 1978 r. aż do zakończenia aktywności zawodowej w 2005 r., z chwilą ukończenia 65 lat. Wówczas, powołując się na dyrektywę 97/81 oraz na rozporządzenie w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wystąpił o przyznanie mu emerytury obliczonej pro rata temporis w stosunku do emerytury należnej Circuit Judge zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy i przechodzącemu na emeryturę w tym samym czasie. Department for Constitutional Affairs rozpoznał wniosek odmownie, uznawszy, że D.P. O'Brien nie miał podstaw do ubiegania się o emeryturę.
- 19 We wrześniu 2005 r. D.P. O'Brien wystąpił zatem do Employment Tribunal. Sąd ten przyznał mu rację, lecz powód przegrał sprawę w postępowaniu odwoławczym przed Employment Appeal Tribunal, a to z uwagi na wniesienie po terminie skargi do sądu pierwszej instancji. Następnie zapadła decyzja o rozpoznaniu sprawy co do istoty, jak również kwestii terminu, przez Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) jako sprawy precedensowej („test case”). W grudniu 2008 r. sąd ten uwzględnił odwołanie D.P. O'Briena w zakresie terminu, lecz pouczył Employment Tribunal, iż powinien oddalić powództwo co do istoty. D.P. O'Brien wniósł zatem skargę do sądu odsyłającego.
- 20 Sąd ten wskazuje, że pełnienie funkcji sędziowskiej jest jednym z najstarszych i najważniejszych stanowisk w prawie krajowym. Podkreśla również, że recorder zajmuje stanowisko wiążące się z wysokim stopniem niezawisłości w zakresie orzekania i nie podlega kierownictwu żadnego nadrzędnego organu w odniesieniu do tego, w jaki sposób wypełnia obowiązki sędziego. Supreme Court of the United Kingdom podkreśla jednak, że jego zdaniem pełnienie funkcji orzeczniczej wykazuje większość cech charakterystycznych dla stosunku pracy.
- 21 Z orzecznictwa Trybunału Supreme Court of the United Kingdom wywodzi, że brak jest jednoznacznej definicji pojęcia pracownika. Zauważa też, że klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy czytana w związku z motywem 16 dyrektywy 97/81 ma ten skutek, że to prawu krajowemu powierzone zostaje dokonanie wykładni pojęcia pracownika, ale prawo krajowe nie może doprowadzić do wyparcia zasad leżących u podstaw prawa Unii w taki sposób, by zasady te naruszyć.
- 22 Sąd ten zastanawia się, czy należy oceniać dopuszczalność rozdzwieku między prawem krajowym a ewentualną normą prawa Unii w świetle niektórych lub wszystkich poniższych aspektów: po pierwsze, liczby osób, których to dotyczy; po drugie, szczególnej roli władzy sądowniczej, dla której niezawisłość orzekania jest kwestią zasadniczą, i po trzecie, mniej lub bardziej zamierzonego charakteru tego rozdzwieku. W związku z tym ostatnim czynnikiem Supreme Court of the United Kingdom zauważa, że wyłączenie sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagradzanych na podstawie dniówek w art. 17 rozporządzenia mogło mieć charakter celowego i jednostkowego wyłączenia, w sytuacji gdy ich koledzy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy lub też zatrudnieni w niepełnym wymiarze, ale wynagradzani w formie wynagrodzenia za pracę, wykonujący tę samą lub podobną pracę, mają prawo do emerytury.

23 W tych okolicznościach Supreme Court of the United Kingdom postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy rozstrzygnięcie zagadnienia klasyfikacji ogółu sędziów jako »pracowni[ków] [...] będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy« w rozumieniu klauzuli 2 pkt 1. porozumienia ramowego [dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy] należy do prawa krajowego, czy też istnieje norma prawa wspólnotowego, wedle której należy zagadnienie to rozstrzygnąć?
- 2) Jeżeli ogół sędziów to pracownicy będący stroną umowy o pracę lub pozostający w stosunku pracy w rozumieniu klauzuli 2 [pkt] 1. porozumienia ramowego [dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy], to czy dopuszczalne jest, by dla potrzeb ustalania uprawnień emerytalnych prawo krajowe w odmienny sposób traktowało: a) sędziów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy; lub b) poszczególne kategorie sędziów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy?».

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

- 24 Rząd łotewski wyraża wątpliwości co do dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Jego zdaniem sprzeczne z zasadami ochrony uzasadnionych oczekiwań oraz pewności prawa byłoby uznanie, że dyrektywa 97/81 może mieć zastosowanie do okoliczności faktycznych, które zasadniczo zaistniały przed jej wejściem w życie w Zjednoczonym Królestwie i które trwały nadal przez krótki czas po tym wejściu w życie, tym bardziej że prawo do emerytury, którego domaga się D.P. O'Brien, miałyby powstać po upływie terminu transpozycji tej dyrektywy.
- 25 Trybunał orzekł już, odnośnie do stosowania omawianej dyrektywy *ratione temporis*, że nowe przepisy stosuje się bezpośrednio, z zastrzeżeniem wyjątków, do przyszłych skutków sytuacji zaistniałej pod rządami dawnego przepisu. Trybunał stwierdził więc, że obliczanie stażu pracy wymaganego w celu nabycia prawa do emerytury podlega przepisom tej samej dyrektywy i to również w zakresie okresów zatrudnienia, które miały miejsce przed jej wejściem w życie (wyrok z dnia 10 czerwca 2010 r. w sprawach połączonych C-395/08 i C-396/08 Bruno i in., Zb. Orz. s. I-5119, pkt 53–55).
- 26 W konsekwencji należy stwierdzić, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

Co do istoty

W przedmiocie pytania pierwszego

- 27 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że to do państw członkowskich należy zdefiniowanie pojęcia »pracowni[ków] [...] będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy» zawartego w klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 28 Należy zauważyć, że zakres osobowy zastosowania porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy jest określony w klauzuli 2 pkt 1 tego porozumienia. Zgodnie z tym postanowieniem porozumienie to ma zastosowanie do »pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze [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”. Ani dyrektywa 97/81, ani porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie zawierają definicji pojęć: „pracownik”, „umowa o pracę” lub „stosunek pracy”.

- 29 W motywie 16 dyrektywy 97/81 stwierdzono, że – w odniesieniu do pojęć zastosowanych w treści porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, które nie zostały w nim szczegółowo zdefiniowane – dyrektywa 97/81 pozostawia państwom członkowskim swobodę definiowania tych pojęć zgodnie z krajowym prawem i praktyką, tak jak to ma miejsce w wypadku innych dyrektyw dotyczących polityki społecznej, w których treści stosowane są podobne pojęcia, o ile wymienione definicje pozostawiać będą zgodne z treścią tego porozumienia ramowego.
- 30 Strony postępowania przed sądem krajowym, wszystkie rządy, które przedłożyły uwagi oraz Komisja Europejska zgadzają się co do tego, że pojęcie pracownika w prawie Unii nie jest jednoznaczne, lecz różni się w zależności od tego, w jakiej dziedzinie ma być zastosowane (wyroki: z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie C-85/96 Martínez Sala, Rec. s. I-2691, pkt 31; z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-256/01 Allonby, Rec. s. I-873, pkt 63).
- 31 W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że – jak wynika z brzmienia motywu 11 dyrektywy 97/81, porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie ma na celu harmonizacji ogółu przepisów krajowych dotyczących umów o pracę lub stosunków pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, lecz wyłącznie – poprzez ustanowienie zasad ogólnych i minimalnych wymagań – „stworzenie ogólnych ram służących eliminacji dyskryminacji wobec pracowników pracujących w niepełnym wymiarze [czasu pracy]”.
- 32 Z powyższych rozważań wynika, że przyjmując tę dyrektywę, prawodawca Unii uznał, iż pojęcie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będącego stroną umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy powinno być interpretowane w rozumieniu prawa krajowego.
- 33 Trybunał potwierdził to stanowisko, przypominając, że pracownik objęty jest zakresem porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez ustawę, układ zbiorowy pracy lub praktykę obowiązującą w tym zakresie w każdym państwie członkowskim (zob. wyrok z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb. Orz. s. I-9483, pkt 40).
- 34 Uprawnienia dyskrecjonalne, jakie dyrektywa 97/81 przyznaje państwom członkowskim w celu zdefiniowania pojęć używanych w porozumieniu ramowym w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie są jednak nieograniczone. Jak wskazała rzecznik generalna w pkt 36 i 37 opinii, niektóre terminy użyte w tym porozumieniu ramowym mogą być definiowane zgodnie z prawem krajowym lub praktykami krajowymi pod warunkiem przestrzegania skuteczności (effet utile) dyrektywy i zasad ogólnych prawa Unii.
- 35 Państwa członkowskie nie mogą bowiem stosować uregulowania mogącego zagrozić realizacji celów wytyczonych przez daną dyrektywę i w konsekwencji pozbawić ją skuteczności (effet utile) (zob. podobnie wyrok z dnia 28 kwietnia 2011 r. w sprawie C-61/11 PPU El Dridi, Zb. Orz. s. I-3015, pkt 55).
- 36 W szczególności państwo członkowskie nie może według swego uznania, z naruszeniem skuteczności (effet utile) dyrektywy 97/81, wykluczyć niektórych kategorii osób z dobrodziejstwa ochrony wymaganej przez tę dyrektywę i przez porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy [zob., przez analogię do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43) (zwanego dalej „porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony”), wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-307/05 Del Cerro Alonso, Zb. Orz. s. I-7109, pkt 29].

- 37 Wykładnia taka znajduje potwierdzenie w przepisach obu tych aktów prawnych, które nie zawierają żadnych przepisów pozwalających na przyjęcie poglądu, że określone kategorie stanowisk są wyłączone z ich zakresu zastosowania. Przeciwnie, jak wynika z samego brzmienia klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, zakres zastosowania tego porozumienia jest z założenia szeroki, gdyż obejmuje on w sposób ogólny pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze [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. Definicja pojęcia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu tego porozumienia, zawarta w jego klauzuli 3 pkt 1, obejmuje ogół pracowników, nie różnicując ich w zależności od tego, czy zatrudniający ich pracodawca należy do sektora publicznego czy prywatnego (zob., przez analogię do porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r. w sprawach połączonych C-444/09 i C-456/09 Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, Zb. Orz. s. I-1403, pkt 39, 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 Podobnie jak czyni to Komisja, należy uznać, że definicja pojęcia pracownika będącego stroną umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy do celów klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie miała wpływ na zakres i skuteczność (effet utile) zasady równości traktowania potwierdzonej w tym porozumieniu.
- 39 W rozpatrywanym przypadku od dawna, zdaniem rządu Zjednoczonego Królestwa, prawo krajowe pozwala, by sędziowie, którzy zajmują stanowisko orzecznicze, nie byli zatrudniani na podstawie umowy o pracę, a także że prawo to nie zna również kategorii stosunku pracy, który byłby odmienny od stosunku powstającego na podstawie umowy. Z tych względów, zdaniem Ministry of Justice i tego rządu, kategoria sędziów nie wchodzi w zakres zastosowania dyrektywy 97/81. W konsekwencji jedyną racją bytu art. 17 rozporządzenia w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, w którym wskazano, że nie stosuje się ono do sędziów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wygradzanych na podstawie dniówek, była redundancja.
- 40 Zgodnie z wykładnią pojęcia pracownika będącego stroną umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy dokonaną w prawie krajowym, sugerowaną przez rząd Zjednoczonego Królestwa, zajmowanie stanowiska sędziowskiego wyłącza z założenia istnienie umowy o pracę lub stosunku pracy, pozbawiając w ten sposób sędziów dobrodziejstwa ochrony wymaganej przez dyrektywę 97/81 i przez porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 41 W tej kwestii należy wskazać, że sama tylko okoliczność, iż sędziowie są zakwalifikowani jako osoby zajmujące stanowisko sędziowskie, nie wystarcza, by pozbawić ich dobrodziejstwa uprawnień wynikających z tego porozumienia.
- 42 Z pkt 34–38 niniejszego wyroku oraz – w szczególności – z konieczności zachowania skuteczności (effet utile) zasady równości traktowania potwierdzonej w tym porozumieniu ramowym wynika bowiem, że takie wyłączenie jest dopuszczalne wyłącznie wówczas, gdy istota spornego stosunku pracy jest zasadniczo odmienna od tego, który łączy z pracodawcami osoby zatrudnione należące zgodnie z prawem krajowym do kategorii pracowników. W przeciwnym wypadku takie wyłączenie byłoby dowolne.
- 43 W ostatecznym rozrachunku to do sądu odsyłającego należy ustalenie, w jakim zakresie stosunek wiążący sędziów z Ministry of Justice jest ze swej istoty zasadniczo odmienny od stosunku pracy wiążącego pracodawcę z pracownikiem. Trybunał wskaże jednak sądowi odsyłającemu kilka zasad i kryteriów, które sąd ten uwzględni przy dokonywaniu swoich ustaleń.
- 44 W tej kwestii należy zauważyć, jak to uczyniła rzecznik generalna w pkt 48 opinii, że przy dokonywaniu oceny, czy istota omawianego stosunku jest zasadniczo odmienna od istoty stosunku łączącego pracodawców z osobami przez nich zatrudnionymi, które według prawa krajowego zaliczają się do

kategorii pracowników, sąd krajowy powinien wziąć pod uwagę – zgodnie z duchem i celem porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy – przeciwstawność tej kategorii w stosunku do zawodów wykonywanych na własny rachunek.

- 45 W tym aspekcie należy uwzględnić szczegółowe zasady powoływania i odwoływania sędziów, ale także sposób organizacji ich pracy. W tej kwestii z postanowienia odsyłającego wynika, że sędziowie powinni pracować w określonych porach i przez określony czas, nawet jeżeli mogą oni organizować swoją pracę w sposób bardziej elastyczny aniżeli osoby wykonujące inne zawody.
- 46 Ponadto należy stwierdzić, że jak wynika z postanowienia odsyłającego, sędziowie mają prawo do zasiłków chorobowych, macierzyńskich i ojcowskich, a także innych podobnych świadczeń.
- 47 Wskazać należy, że okoliczność, iż sędziowie podlegają pragmatyce służbowej i że można ich uznać za pracowników w rozumieniu klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, w żaden sposób nie wpływa na niezależność władzy sądowniczej i na uprawnienie państw członkowskich do ukształtowania szczególnego statusu korpusu sądownictwa.
- 48 Jak podkreślił w pkt 27 postanowienia odsyłającego Supreme Court of the United Kingdom, sędziowie pozostają niezawisli przy wykonywaniu funkcji orzeczniczej jako takiej w rozumieniu art. 47 akapit drugi Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.
- 49 Stwierzeń tych nie może podważyć argument rządu łotewskiego, zgodnie z którym stosowanie prawa Unii do władzy sądowniczej oznaczałoby nieprzestrzeganie tożsamości narodowej państw członkowskich, co byłoby sprzeczne z art. 4 ust. 2 TUE. Stwierdzić bowiem należy, że zastosowanie wobec sędziów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy i wynagradzanych na podstawie dniówek dyrektywy 97/81 i porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może mieć wpływu na to tożsamość narodową, lecz ma na celu jedynie umożliwienie im skorzystania z dobrodziejstwa ogólnej zasady równości traktowania, która stanowi jeden z celów tych aktów, jak również ich ochronę przed dyskryminującym traktowaniem pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 50 Podobnie rzecz się przedstawia, jeżeli chodzi o argument, zgodnie z którym sędziowie w ogólności nie wchodzą w zakres zastosowania dyrektywy 97/81 i porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ – na podstawie art. 51 TFUE – swoboda przepływu pracowników nie ma zastosowania do działalności, która jest związana z wykonywaniem władzy publicznej. Należy bowiem podkreślić, że porozumienie ramowe nie dotyczy swobody przepływu pracowników.
- 51 W tych okolicznościach na pierwsze z przedstawionych pytań należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, że to do państw członkowskich należy zdefiniowanie pojęcia „pracowni[ków] [...] będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy” zawartego w klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, a w szczególności ustalenie, czy pojęcie to obejmuje sędziów, pod warunkiem że nie doprowadzi to do wyłączenia w sposób dowolny tej kategorii osób z dobrodziejstwa ochrony, jakiej udziela dyrektywa 97/81 i to porozumienie ramowe. Wyłączenie dobrodziejstwa tej ochrony można uznać za dopuszczalne jedynie w sytuacji, gdy stosunek łączący sędziów z Ministry of Justice jest ze swej istoty zasadniczo odmienny od tego, który łączy z pracodawcami osoby zatrudnione należące zgodnie z prawem krajowym do kategorii pracowników.

W przedmiocie pytania drugiego

- 52 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy – na wypadek przyjęcia, że zgodnie z prawem krajowym sędziowie mieszczą się w pojęciu „pracowni[ków] [...] będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy” zawartym w klauzuli 2 pkt 1 porozumienia

ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy – porozumienie to należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie temu, by w zakresie dostępu do systemu emerytalnego prawo krajowe wprowadzało rozróżnienie między sędziami pracującymi w pełnym i w niepełnym wymiarze czasu pracy lub między sędziami pracującymi w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonującymi obowiązki według różnych systemów.

- 53 Jak wynika z akt przedłożonych Trybunałowi, pytanie to zrodziło się w związku z faktem, że art. 17 rozporządzenia w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wyraźnie przewiduje, że rozporządzenie to nie stosuje się do osób, które zajmując stanowisko sędziego, otrzymują wynagrodzenie w formie dniówek, jak *recorders*. Nie mogą oni zatem powoływać się na art. 5 tego rozporządzenia, który zawiera zakaz nieuzasadnionego mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, w związku z czym – w przeciwieństwie do sędziów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy oraz sędziów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, lecz pobierających wynagrodzenie za pracę – nie mogą przystąpić do systemu emerytalnego zawodów sędziowskich i korzystać z emerytury z tego systemu po zakończeniu aktywności zawodowej.
- 54 Zgodnie z klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zabronione jest, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w mniej korzystny sposób niż porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy jedynie z tego powodu, że są zatrudnieni w niepełnym wymiarze, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym. Zgodnie z klauzulą 4 pkt 2 tego porozumienia ramowego zasada *pro rata temporis* stosuje się wtedy, gdy jest to właściwe.
- 55 Należy zauważyć, że pojęcie warunków zatrudnienia zawarte w klauzuli 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy obejmuje emerytury, będące pochodną stosunku pracy między pracownikiem i pracodawcą (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawach połączonych *Bruno i in.*, pkt 42).
- 56 Różnica w traktowaniu, z jaką spotykają się sędziowie pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy i wynagradzani na podstawie dniówek, wynika z faktu, że ze względu na sposób ich wynagradzania nie mogą oni, po zakończeniu aktywności zawodowej, korzystać ani z emerytury z systemu emerytalnego dla zawodów sędziowskich, ani z ochrony na podstawie art. 17 rozporządzenia w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 57 Rząd Zjednoczonego Królestwa podnosi w tej kwestii, że dyrektywa 97/81 i porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczy jedynie dyskryminacji sędziów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w odniesieniu do sędziów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie odmiennego traktowania różnych kategorii pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wykonujących swoją działalność w różnych systemach.
- 58 W tej kwestii należy stwierdzić, że – jak sam rząd Zjednoczonego Królestwa przyznał na rozprawie – w czasie, gdy przyjmowano rozporządzenie w sprawie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wszyscy sędziowie pracujący w niepełnym wymiarze czasu, poza kilkoma wyjątkami, byli wynagradzani na podstawie dniówek. W tym więc kontekście należy oceniać sytuację sędziów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy i wynagradzanych na takiej podstawie. Skoro zatem przepisy krajowe zastrzegają prawo przystępowania do systemu emerytalnego zawodów sędziowskich dla osób pobierających wynagrodzenie za pracę, oznacza to zastrzeżenie tego prawa dla sędziów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy, a tym samym wyłączenie sędziów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, gdyż są oni, poza kilkoma wyjątkami, wynagradzani na podstawie dniówek.

- 59 W tych okolicznościach nie ma znaczenia dla sprawy fakt, że sędziowie pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy pobierający wynagrodzenie za pracę są w zakresie swoich praw emerytalnych traktowani tak samo jak sędziowie pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie ma zatem potrzeby ustalania, czy dyrektywa 97/81 i porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zezwalają na istnienie różnic wprowadzonych prawem krajowym – dla potrzeb określenia praw emerytalnych – między sędziami pracującymi w niepełnym wymiarze czasu pracy w różnych systemach.
- 60 Należy zatem ustalić, czy odmowa przyznania emerytury sędziom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy i wynagradzanym na podstawie dniówek powoduje ich traktowanie mniej korzystne niż pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, którzy znajdują się w porównywalnej sytuacji.
- 61 W tym względzie wskazać należy, że klauzula 3 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawiera kryteria definicji „porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze [czasu pracy]”. Został on w klauzuli 3 pkt 1 akapit pierwszy zdefiniowany jako „pracownik[...] zatrudnion[y] w pełnym wymiarze [czasu pracy] w tym samym zakładzie, będąc[y] stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostając[y] w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należyтым uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować [staż pracy] oraz posiadane kwalifikacje/umiejętności”. Należy stwierdzić, że podstawą tych kryteriów jest merytoryczna działalność zainteresowanych osób.
- 62 Nie sposób zatem twierdzić, że sędziowie pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy oraz *recorders* nie znajdują się w porównywalnej sytuacji ze względu na różnice w przebiegu ich drogi zawodowej, gdyż ci drudzy mają zawsze możliwość wykonywania zawodu adwokata. Bardziej istotne jest bowiem, by co do zasady wykonywali taką samą działalność. W tej kwestii zainteresowane podmioty, w tym rząd Zjednoczonego Królestwa, wyjaśniły na rozprawie, że *recorders* i sędziowie pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy wykonują te same zadania. W istocie uściślono, że ich praca jest identyczna i wykonywana w tych samych sądach, a nawet podczas tych samych posiedzeń.
- 63 Zgodnie z klauzulą 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zasadą niedyskryminacji odmienne traktowanie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy może być uzasadnione tylko obiektywnymi powodami.
- 64 Tymczasem pojęcie obiektywnych powodów w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy należy rozumieć w ten sposób, że nie zezwalają one na uzasadnienie różnicy w traktowaniu między pracownikami pracującymi w pełnym wymiarze czasu pracy oraz pracującymi w niepełnym wymiarze czasu pracy okolicznością, że rozróżnienie to wprowadzone zostało przez ogólny i abstrakcyjny przepis prawa krajowego. Przeciwnie, pojęcie to wymaga, by będąca przedmiotem sporu różnica w traktowaniu odpowiadała rzeczywistej potrzebie, prowadziła do osiągnięcia realizowanego celu i była do tego niezbędna (zob., przez analogię do klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, ww. wyrok w sprawie *Del Cerro Alonso*, pkt 57, 58).
- 65 Z uwagi na to, że w trakcie postępowania przed Trybunałem nie powołano się na żadne uzasadnienie, do sądu krajowego należeć będzie ustalenie, czy nierówne traktowanie sędziów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy oraz pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy i wynagradzanych na podstawie dniówek może być uzasadnione.
- 66 Należy przypomnieć, że rozważania natury budżetowej nie mogą uzasadniać dyskryminacji (zob. podobnie wyroki: z dnia 23 października 2003 r. w sprawach połączonych C-4/02 i C-5/02 *Schönheit i Becker*, Rec. s. I-12575, pkt 85; z dnia 22 kwietnia 2010 r. w sprawie C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, Zb. Orz. s. I-3527, pkt 46).

- 67 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć w ten sposób, że porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie temu, by dla potrzeb dostępu do systemu emerytalnego prawo krajowe wprowadzało rozróżnienie między sędziami pracującymi w pełnym wymiarze czasu pracy a sędziami pracującymi w niepełnym wymiarze czasu pracy i wynagradzanymi na podstawie dniówek, chyba że obiektywne powody uzasadniają takie zróżnicowanie, co podlega ocenie sądu odsyłającego.

W przedmiocie kosztów

- 68 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) Wykładni prawa Unii należy dokonywać w ten sposób, że to do państw członkowskich należy zdefiniowanie pojęcia „pracowni[ków] [...] będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy” zawartego w klauzuli 2 pkt 1 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, zmienionej dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r., a w szczególności ustalenie, czy pojęcie to obejmuje sędziów, pod warunkiem że nie doprowadzi to do wyłączenia w sposób dowolny tej kategorii osób z dobrodziejstwa ochrony, jakiej udziela dyrektywa 97/81, zmieniona dyrektywą 98/23 i to porozumienie ramowe. Wyłączenie dobrodziejstwa tej ochrony można uznać za dopuszczalne jedynie w sytuacji, gdy stosunek łączący sędziów z Ministry of Justice jest ze swej istoty zasadniczo odmienny od tego, który łączy z pracodawcami osoby zatrudnione należące zgodnie z prawem krajowym do kategorii pracowników.
- 2) Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawarte w dniu 6 czerwca 1997 r., które stanowi załącznik do dyrektywy 97/81, zmienionej dyrektywą 98/23, należy interpretować w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie temu, by dla potrzeb dostępu do systemu emerytalnego prawo krajowe wprowadzało rozróżnienie między sędziami pracującymi w pełnym wymiarze czasu pracy a sędziami pracującymi w niepełnym wymiarze czasu pracy i wynagradzanymi na podstawie dniówek, chyba że obiektywne powody uzasadniają takie zróżnicowanie, co podlega ocenie sądu odsyłającego.

Podpisy