



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 12 grudnia 2013 r. *

Dyrektywa 2000/78/WE — Równość traktowania — Porozumienie zbiorowe przewidujące korzyści w zakresie wynagrodzenia dla pracowników wstępujących w związek małżeński — Wyłączenie partnerów zawierających cywilny pakt solidarności — Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

W sprawie C-267/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Cour de cassation (Francja) postanowieniem z dnia 23 maja 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 30 maja 2012 r., w postępowaniu:

Frédéric Hay

przeciwko

Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: T. von Danwitz, prezes izby, E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby (sprawozdawca) i C. Vajda, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Jääskinen,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu F. Haya przez adwokata A. Lamamrę,
- w imieniu Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres przez adwokata J.J. Gatineau,
- w imieniu rządu francuskiego przez G. de Bergues'a, D. Colasa oraz J. Rossiego, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu belgijskiego przez M. Jacobs, działającą w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: francuski.

— w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegręna oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu toczącego się pomiędzy F. Hayem a jego pracodawcą, *Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres* (zwanym dalej „*Crédit agricole*”), w przedmiocie odmowy przyznania F. Hayowi w związku z zawarciem cywilnego paktu solidarności (zwanego dalej „*PACS*”) urlopu okolicznościowego oraz dodatku, przysługujących pracownikom w wypadku zawarcia związku małżeńskiego.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motyw 22 dyrektywy 2000/78 brzmi następująco:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów prawa krajowego dotyczących stanu cywilnego i wynikających z tego świadczeń”.

- 4 Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

- 5 Zgodnie z art. 2 tej dyrektywy:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem [zasługującym na ochronę celem], a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [...];

[...]

5. Niniejsza dyrektywa nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób”.

6 Artykuł 3 dyrektywy ust. 1 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

[...]”.

Prawo francuskie

Kodeks cywilny

7 Artykuł 144 kodeksu cywilnego, w brzmieniu zmienionym ustawą nr 99-944 z dnia 15 listopada 1999 r. (zwanego dalej „kodeksem cywilnym”), stanowi:

„Mężczyzna i kobieta mogą zawrzeć związek małżeński po ukończeniu 18 roku życia”.

8 Artykuł 515-1 tego kodeksu stanowi:

„Cywilny pakt solidarności stanowi umowę zawartą przez dwie pełnoletnie osoby fizyczne, odmiennej lub tej samej płci, w celu prowadzenia wspólnego życia”.

9 Artykuł 515-4 kodeksu cywilnego stanowi:

„Partnerzy związani cywilnym paktem solidarności zobowiązują się do wspólnego życia, jak również do udzielania sobie pomocy materialnej oraz wzajemnego wsparcia. Jeśli partnerzy nie ustalą inaczej, pomoc materialna jest proporcjonalna do ich możliwości.

Partnerzy są względem osób trzecich solidarnie zobowiązani z tytułu długów zaciągniętych przez jednego z nich na potrzeby bieżącego życia [...]”.

Kodeks pracy

10 Artykuł L. 122-45 kodeksu pracy, w brzmieniu obowiązującym w czasie, gdy wystąpiły okoliczności sprawy w postępowaniu głównym (zwanego dalej „kodeksem pracy”), zakazuje dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu, między innymi, na orientację seksualną w odniesieniu do wynagrodzenia i warunków pracy.

11 Artykuł L. 226-1 tego kodeksu pracy stanowi:

„Pracownikowi przysługuje, na podstawie okazanego zaświadczenia i w związku z określonymi wydarzeniami rodzinnymi, wyjątkowe zezwolenie na nieobecność w pracy:

Cztery dni w wypadku zawarcia przez pracownika związku małżeńskiego;

[...]”.

Krajowe porozumienie zbiorowe Crédit agricole

12 Artykuł 20 krajowego porozumienia zbiorowego Crédit agricole, zatytułowany „Urlopy okolicznościowe”, stanowi:

„Urlopów z prawem do pełnego wynagrodzenia udziela się w następujących okolicznościach:

[...]

3° Pracownikom na czas nieokreślony

W razie zawarcia związku małżeńskiego:

- przez pracownika: 10 dni roboczych;
- przez dziecko pracownika: 3 dni robocze;
- rodzeństwa pracownika: 1 dzień roboczy.

[...]”.

13 Artykuł 34 krajowego porozumienia zbiorowego Crédit agricole, zatytułowany „Dodatki i świadczenia różne”, stanowi:

„Dodatek z tytułu zawarcia związku małżeńskiego

W chwili zawarcia przez niego związku małżeńskiego pracownik otrzymuje dodatek odpowiadający, za każdy miesiąc obecności, jednej trzydziestej szóstej miesięcznego wynagrodzenia za miesiąc poprzedzający zawarcie związku małżeńskiego.

[...]”.

14 Układem z dnia 10 lipca 2008 r., wprowadzającym zmiany do art. 20, 22 i 34 krajowego porozumienia zbiorowego Crédit agricole, prawo do tych świadczeń i dodatków zostało rozszerzone na osoby zawierające PACS. Francuskie stowarzyszenie banków i związków zawodowych zawarły również w dniu 27 września 2010 r. protokół uzupełniający do krajowego porozumienia zbiorowego tego banku

z dnia 10 stycznia 2000 r. celem rozszerzenia prawa do urlopów okolicznościowych z tytułu wydarzeń rodzinnych na pracowników zawierających PACS. Zarządzeniem ministra pracy, zatrudnienia i zdrowia z dnia 23 grudnia 2010 r. przepisy tego protokołu zostały rozszerzone na cały sektor bankowy.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

- 15 Frédéric Hay jest zatrudniony w Crédit agricole od 1998 r.
- 16 W dniu 11 lipca 2007 r. F. Hay zawarł PACS z osobą tej samej płci. Z tej okazji F. Hay wystąpił o przyznanie mu urlopu okolicznościowego oraz dodatku z tytułu zawarcia związku małżeńskiego, przyznawanych zgodnie z krajowym porozumieniem zbiorowym Crédit agricole pracownikom wstępującym w związki małżeńskie. Jednak Crédit agricole odmówił mu prawa do urlopu i dodatku z tym uzasadnieniem, że zgodnie ze wspomnianym porozumieniem zbiorowym prawo do urlopu i świadczenia przysługuje wyłącznie w wypadku zawarcia związku małżeńskiego.
- 17 W dniu 17 marca 2008 r. F. Hay wszczął postępowanie przed conseil de prud'hommes de Saintes, żądając zapłaty dodatku z tytułu zawarcia związku małżeńskiego w wysokości 2 637,85 EUR, jak również ekwiwalentu z tytułu urlopu okolicznościowego w wysokości 879,29 EUR, których mu odmówiono. Wyrokiem z dnia 13 października 2008 r. conseil de prud'hommes de Saintes oddalił skargę, gdyż uznał, że świadczenie przyznawane w związku z zawarciem związku małżeńskiego nie jest związane z zatrudnieniem, lecz stanem cywilnym, i że kodeks cywilny ustanawia rozróżnienie pomiędzy związkiem małżeńskim a PACS. Sąd ten stwierdził jednak, że krajowe porozumienie zbiorowe Crédit agricole zostało zmienione w dniu 10 lipca 2008 r. celem rozszerzenia korzyści w postaci dodatku i urlopu z tytułu zawarcia związku małżeńskiego przysługujących na mocy tego porozumienia na osoby związane PACS, lecz uznał, że to rozszerzenie nie działało z mocą wsteczną.
- 18 Wyrokiem z dnia 30 marca 2010 r. cour d'appel de Poitiers utrzymał wspomniany wyrok w mocy, z tym uzasadnieniem, że PACS różni się od związku małżeńskiego formalnościami związanymi z uroczystością jego zawarcia, możliwością zawarcia go przez dwie pełnoletnie osoby fizyczne odmiennej lub tej samej płci, sposobem ustania, jak również wzajemnymi obowiązkami w zakresie prawa rzeczowego, spadkowego i pochodzenia dzieci. Sąd ten uznał również, że różnica w traktowaniu małżonków i osób, które zawarły PACS, w odniesieniu do korzyści płacowych z tytułu wydarzeń rodzinnych nie wynika ani z ich sytuacji rodzinnej, ani orientacji seksualnej, lecz z różnicy statusu związanego z ich stanem cywilnym, który nie stawia ich w identycznej sytuacji.
- 19 W dniu 28 maja 2010 r. F. Hay wniósł kasację od tego wyroku do Cour de cassation. Zdaniem F. Haya odmowa przyznania mu przez Crédit agricole przewidzianych w krajowym porozumieniu zbiorowym Crédit agricole urlopu okolicznościowego i dodatku z tytułu zawarcia związku małżeńskiego stanowi dyskryminację związaną z jego orientacją seksualną, sprzeczną z art. L. 122-45 kodeksu pracy, z art. 1–3 dyrektywy 2000/78 oraz z art. 14 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r.
- 20 Frédéric Hay podkreśla, że zgodnie z art. 144 kodeksu cywilnego w związki małżeńskie mogą wstępować wyłącznie osoby odmiennej płci, podczas gdy osoby tej samej płci mogą jedynie zawierać PACS, zgodnie z art. 515-1 kodeksu cywilnego. Z przepisu tego, w związku z krajowym porozumieniem zbiorowym Crédit agricole, wynika jego zdaniem, że osoby tej samej płci połączone na mocy PACS nie mogą korzystać z prawa do urlopu i dodatku z tytułu zawarcia związku małżeńskiego przyznawanych personelowi tego przedsiębiorstwa wstępującemu w związek małżeński.

- 21 W takich okolicznościach Cour de cassation postanowił zawiesić toczące się przed nim postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy [2000/78] należy dokonywać w ten sposób, że decyzja ustawodawcy krajowego o zastrzeżeniu możliwości zawarcia związku małżeńskiego dla osób różnej płci może stanowić zasługujący na ochronę, właściwy i konieczny cel uzasadniający pośrednią dyskryminację wynikającą z faktu, że porozumienie zbiorowe, zastrzegając korzyść z zakresu wynagrodzeń i warunków pracy dla pracowników zawierających związek małżeński, wyklucza w sposób nieunikniony z dostępu do tej korzyści partnerów tej samej płci, którzy zawarli [PACS]?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 22 Pytanie prejudycjalne opiera się na założeniu, że krajowe porozumienie zbiorowe Crédit agricole ustanawia pośrednią dyskryminację ze względu na orientację seksualną w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 i dotyczy tego, czy taka dyskryminacja może być uzasadniona.
- 23 W tej kwestii należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem nawet jeśli formalnie sąd odsyłający ograniczył swe pytanie do wykładni konkretnego przepisu prawa Unii, okoliczność tego rodzaju nie stanowi przeszkody dla dostarczenia mu przez Trybunał wszystkich elementów wykładni tego prawa, które mogą być użyteczne dla rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu, bez względu na to, czy sąd ten zawarł owe kwestie w treści swego pytania (zob. podobnie wyrok z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-229/08 Wolf, Zb.Orz. s. I-1, pkt 32 i przytoczone tam orzecnictwo).
- 24 W świetle przedstawionej w postanowieniu odsyłającym sytuacji w postępowaniu głównym należy zbadać kwestię tego rodzaju, czy krajowe porozumienie zbiorowe, takie jak zawarte przez Crédit agricole, ustanawia dyskryminację bezpośrednią albo pośrednią w rozumieniu art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78.
- 25 Należy zatem uznać, że poprzez swe pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) i b) omawianej dyrektywy należy dokonywać w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie postanowieniu porozumienia zbiorowego, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na podstawie którego pracownik, który zawarł PACS z osobą tej samej płci jest wyłączony z prawa do uzyskania korzyści, takich jak urlop okolicznościowy i dodatek płacowy, przyznawanych pracownikom z okazji zawarcia przez nich związku małżeńskiego, jeśli przepis krajowy danego państwa członkowskiego nie zezwala na zawarcie związku małżeńskiego osobom tej samej płci.
- 26 Na wstępie należy przypomnieć, że jak wskazuje motyw 22 dyrektywy 2000/78, ustawodawstwo dotyczące stanu cywilnego mieści się w kompetencjach państw członkowskich. Jednak zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem jest walka z pewnymi rodzajami dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w tym dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania (zob. wyrok z dnia 10 maja 2011 r. w sprawie C-147/08 Römer, Zb.Orz. s. I-3591, pkt 38).
- 27 Co się tyczy stosowania przepisów dyrektywy 2000/78 do postanowień porozumienia zbiorowego, takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, z orzecnictwa Trybunału wynika, że partnerzy społeczni powinni, gdy przyjmują środki wchodzące w zakres zastosowania dyrektywy 2000/78, działać z jej poszanowaniem (zob. wyroki: z dnia 13 września 2011 r. w sprawie C-447/09 Prigge i in., Zb.Orz. s. I-8003, pkt 48; a także z dnia 7 czerwca 2012 r. w sprawie C-132/11 Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, pkt 22).
- 28 W związku z tym, że art. 20 i 34 krajowego porozumienia zbiorowego Crédit agricole przewidują przyznanie urlopu z prawem do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu zawarcia przez pracownika przedsiębiorstwa związku małżeńskiego, ustanawiają one normy dotyczące warunków zatrudnienia

i pracy, a w szczególności warunków wynagradzania w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78. Pojęcie wynagrodzenia w rozumieniu tego przepisu należy bowiem interpretować szeroko. Obejmuje ono w szczególności wszystkie korzyści pieniężne lub świadczenia w naturze, pod warunkiem ich uzgodnienia, obecne lub przyszłe, otrzymywane przez pracownika od pracodawcy bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia, na podstawie umowy o pracę, przepisów ustawowych, czy też według uznania (zob. wyrok z dnia 6 grudnia 2012 r. w sprawach połączonych C-124/11, C-125/11 i C-143/11 Dittrich i in., pkt 35).

- 29 Należy zatem uznać, że dyrektywa 2000/78 ma zastosowanie w sytuacji, jaka stała się przyczyną sporu w postępowaniu głównym.
- 30 Na podstawie art. 2 omawianej dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy.
- 31 Co się tyczy istnienia dyskryminacji bezpośredniej, art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 przewiduje, że ta forma dyskryminacji występuje w wypadku, gdy pewną osobę traktuje się z jednej z przyczyn wymienionych w art. 1 tej dyrektywy, do których zalicza się orientacja seksualna, mniej przychylnie niż inną osobę w porównywalnej sytuacji.
- 32 Z tego wynika, że istnienie takiej dyskryminacji zakłada, by zestawione ze sobą sytuacje były porównywalne (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie Römer, pkt 41).
- 33 Należy w tym względzie uściślić, że po pierwsze, nie wymaga się, by sytuacje były identyczne, lecz tylko by były porównywalne, a po drugie, badanie porównywalnego charakteru powinno zostać dokonane nie w sposób ogólny i abstrakcyjny, lecz w sposób szczególny i konkretny w świetle danego świadczenia (zob. wyrok z dnia 1 kwietnia 2008 r. w sprawie C-267/06 Maruko, Zb.Orz. s. I-1757, pkt 67–69; ww. wyrok w sprawie Römer, pkt 42).
- 34 W tym kontekście Trybunał orzekł w odniesieniu do zarejestrowanego partnerstwa przewidzianego w Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft (niemieckiej ustawie o partnerstwie zarejestrowanym), że porównywanie sytuacji powinno opierać się na analizie skoncentrowanej na prawach i obowiązkach małżonków i zarejestrowanych partnerów, jakie wynikają z obowiązujących przepisów krajowych, mających znaczenie w świetle celu i warunków przyznawania świadczenia rozpatrywanego w postępowaniu głównym, a nie polegać na zbadaniu, czy prawo krajowe dokonało ogólnego i zupełnego zrównania zarejestrowanego związku partnerskiego z małżeństwem pod względem prawnym (ww. wyrok w sprawie Römer, pkt 43).
- 35 Co się tyczy urlopów z prawem do wynagrodzenia i dodatków, które przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym przyznają pracownikom z okazji zawarcia przez nich związku małżeńskiego, należy zbadać, czy sytuacja osób zawierających związek małżeński jest porównywalna z sytuacją osób, które zawierają PACS z powodu braku możliwości zawarcia związku małżeńskiego z osobą tej samej płci.
- 36 Z postanowienia odsyłającego oraz przedłożonych Trybunałowi akt sprawy wynika, że osoby tej samej płci mogą zawierać PACS celem prowadzenia wspólnego życia, zobowiązując się w jego ramach do udzielania sobie materialnej pomocy i wzajemnego wsparcia. PACS, wymagający wspólnego oświadczenia oraz rejestracji w sekretariacie tribunal d’instance (sądu rejonowego), miejscowo właściwego z uwagi na ustanowienie przez dane osoby ich wspólnego miejsca zamieszkania, stanowi, tak jak małżeństwo, formę związku cywilnego w prawie francuskim, sytuującego parę w ściśle określonych ramach prawnych poprzez ustanowienie ich praw i obowiązków wobec siebie nawzajem oraz względem osób trzecich. Mimo że z instytucji PACS mogą również korzystać osoby odmiennej płci, i niezależnie od ogólnych różnic, jakie mogą istnieć pomiędzy ustrojem małżeńskim a ustrojem

PACS, w czasie zaistnienia okoliczności sprawy w postępowaniu głównym ten ostatni był dla par tej samej płci jedyną dostępną na gruncie prawa francuskiego możliwością nadania ich związkowi statusu prawnego, który byłby pewny i skuteczny wobec osób trzecich.

- 37 Wobec tego, jeśli chodzi o korzyści w zakresie wynagrodzenia czy warunków pracy przyznawane z okazji zawarcia związku cywilnego, jakim jest związek małżeński, takie jak te rozpatrywane w postępowaniu głównym, czyli urlop okolicznościowy i dodatek, osoby tej samej płci, które zawierają PACS znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją par, które wstąpiły w związek małżeński, ponieważ nie mogą zawrzeć związku małżeńskiego.
- 38 W tym względzie należy zauważyć, że zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 33 niniejszego wyroku okoliczność, iż Conseil constitutionnel (trybunał konstytucyjny) orzekł w swym rozstrzygnięciu nr 2011-155 w sprawie Laurence L., że pary pozostające w związku małżeńskim oraz pary połączone PACS nie znajdują się w sytuacji porównywalnej w świetle prawa do renty wdowiej, nie może wykluczyć porównywalności sytuacji pracowników pozostających w związku małżeńskim oraz par homoseksualnych związanych na mocy PACS w świetle przyznania prawa do urlopu oraz dodatku z okazji zawarcia związku małżeńskiego.
- 39 Podobnie przedstawione przez cour d'appel de Poitiers w ramach sporu w postępowaniu głównym różnice między związkiem małżeńskim a PACS, jeśli chodzi o formalności związane z uroczystością zawarcia związku, możliwość zawarcia przez osoby odmiennej lub tej samej płci, sposób ustania czy wzajemne obowiązki w zakresie prawa własności, prawa spadkowego, pochodzenia dzieci, nie mają znaczenia dla oceny prawa pracownika do uzyskania korzyści w zakresie wynagrodzenia czy warunków pracy, takich jak rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym.
- 40 W tym kontekście należy zauważyć, że krajowe porozumienie zbiorowe Crédit agricole przyznaje wspomniane korzyści z okazji zawarcia związku małżeńskiego, nie biorąc pod uwagę praw i obowiązków wynikających ze związku małżeńskiego. Potwierdza to okoliczność, że art. 20 tego porozumienia zbiorowego przyznaje urlop okolicznościowy nie tylko z okazji zawarcia związku małżeńskiego przez samego pracownika, lecz również z okazji zawarcia związku małżeńskiego przez jego dzieci lub rodzeństwo.
- 41 Co się tyczy samego istnienia dyskryminacji, z orzecznictwa Trybunału wynika, że normy prawne państwa członkowskiego przewidujące korzyści w zakresie wynagrodzenia czy warunków pracy jedynie dla pracowników, którzy wstąpili w związek małżeński, podczas gdy zawarcie związku małżeńskiego jest prawnie możliwe w tym państwie członkowskim jedynie między osobami odmiennej płci, ustanawiają bezpośrednią dyskryminację ze względu na orientację seksualną wobec pracowników o orientacji homoseksualnej, którzy zawarli PACS i którzy znajdują się w sytuacji porównywalnej (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie Maruko, pkt 73; w sprawie Römer, pkt 52).
- 42 Artykuły 20 i 34 krajowego porozumienia zbiorowego Crédit agricole przyznają urlopy z prawem do wynagrodzenia oraz dodatki pracownikom, którzy zawarli związek małżeński. Skoro, według ustaleń sądu krajowego, osoby tej samej płci nie mogą zawrzeć związku małżeńskiego, osoby te nie mogą być beneficjentami tych korzyści.
- 43 Okoliczność, że PACS, w odróżnieniu od zarejestrowanego związku partnerskiego rozpatrywanego w sporach, które doprowadziły do wydania ww. wyroków w sprawie Maruko i w sprawie Römer, nie jest zastrzeżony tylko dla par homoseksualnych, jest pozbawiona znaczenia, a przede wszystkim nie zmienia charakteru dyskryminacji względem tych par, które w odróżnieniu od par heteroseksualnych nie mogły na gruncie prawa w czasie zaistnienia okoliczności w sprawie w postępowaniu głównym zawierać związku małżeńskiego.

- 44 Pozostaje bowiem dyskryminacją bezpośrednią różnica w traktowaniu nie wyraźnie ze względu na orientację seksualną, a ze względu na stan małżeński pracowników, skoro w związku z tym, że związek małżeński jest zastrzeżony dla osób odmiennej płci, pracownicy homoseksualni nie mogą spełnić przesłanki koniecznej do uzyskania żądanej korzyści.
- 45 Ponadto ponieważ stosowana dyskryminacja ma charakter bezpośredni, nie może ona być uzasadniona „celem podlegającym słusznej ochronie” w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy, ponieważ przepis ten dotyczy jedynie pośrednich form dyskryminacji, lecz wyłącznie jednym z powodów podanych w art. 2 ust. 5 tej dyrektywy, a mianowicie bezpieczeństwem publicznym, utrzymaniem porządku i zapobieganiem działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochroną zdrowia i ochroną praw i wolności innych osób.
- 46 Trzeba w tym względzie zauważyć, że żaden z tych powodów nie został przywołany w ramach sporu w postępowaniu głównym. Ponadto ponieważ omawiany art. 2 ust. 5 wprowadza odstępstwo od zasady zakazu dyskryminacji, jego wykładni należy dokonywać w sposób zawężający (zob. ww. wyrok w sprawie Prigge i in., pkt 56).
- 47 Biorąc powyższe pod uwagę, na postawione pytanie trzeba udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie postanowieniu porozumienia zbiorowego, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na podstawie którego pracownik zawierający PACS z osobą tej samej płci jest wyłączony z prawa do uzyskania korzyści, takich jak urlop okolicznościowy i dodatek płacowy, przyznawanych pracownikom z okazji zawarcia przez nich związku małżeńskiego, jeśli przepis krajowy danego państwa członkowskiego nie zezwala na zawarcie związku małżeńskiego osobom tej samej płci, ponieważ z uwagi na przedmiot tych korzyści i przesłanki ich przyznania wspomniany pracownik znajduje się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracownika wstępującego w związek małżeński.

W przedmiocie kosztów

- 48 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

Wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie postanowieniu porozumienia zbiorowego, takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, na podstawie którego pracownik zawierający cywilny pakt solidarności z osobą tej samej płci jest wyłączony z prawa do uzyskania korzyści, takich jak urlop okolicznościowy i dodatek płacowy, przyznawanych pracownikom z okazji zawarcia przez nich związku małżeńskiego, jeśli przepis krajowy danego państwa członkowskiego nie zezwala na zawarcie związku małżeńskiego osobom tej samej płci, ponieważ z uwagi na przedmiot tych korzyści i przesłanki ich przyznania wspomniany pracownik znajduje się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracownika wstępującego w związek małżeński.

Podpisy