



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 8 maja 2019 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 96/34/WE – Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego – Klauzula 2 pkt 6 – Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy przebywający na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze – Zwolnienie – Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie – Zasady obliczania – Artykuł 157 TFUE – Równe wynagradzanie pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej – Urlop rodzicielski w niepełnym wymiarze, z którego korzystają głównie pracownicy płci żeńskiej – Dyskryminacja pośrednia – Obiektywne przyczyny niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć – Brak

W sprawie C-486/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Cour de cassation (sąd kasacyjny, Francja) postanowieniem z dnia 11 lipca 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 23 lipca 2018 r., w postępowaniu:

RE

przeciwko

Praxair MRC SAS,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: J.C. Bonichot, prezes izby, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen i M. Safjan (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu RE przez J. Buk Lament, avocate,
- w imieniu Praxair MRC SAS przez J.J. Gatineau, avocat,
- w imieniu rządu francuskiego przez E. de Moustier i R. Coesme’a, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: francuski.

– w imieniu Komisji Europejskiej przez A. Szmytkowską i C. Valero, działające 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. 157 TFUE oraz klauzuli 2 pkt 4 i 6 Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego w dniu 14 grudnia 1995 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym urlopu rodzicielskiego”), które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. 1996, L 145, s. 4), zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. (Dz.U. 1998, L 10, s. 24) (zwanej dalej „dyrektywą 96/34”).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między RE a Praxair MRC SAS dotyczącego zasad obliczania wysokości odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, które zostały wypłacone na rzecz RE w związku z jej zwolnieniem z przyczyn ekonomicznych, które nastąpiło w momencie przebywania przez nią na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 96/34 i porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego

- 3 Dyrektywa 96/34 została uchylona z dniem 8 marca 2012 r. na mocy art. 4 dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34 (Dz.U. 2010, L 68, s. 13). Jednakże ze względu na czas zajścia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym nadal zastosowanie znajdują do niego przepisy dyrektywy 96/34 i porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego.
- 4 Dyrektywa 96/34 miała na celu wdrożenie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez ogólne organizacje międzybranżowe, a mianowicie Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) i Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC).
- 5 Akapit pierwszy preambuły porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego brzmi:

„Poniższe porozumienie ramowe [dotyczące urlopu rodzicielskiego] stanowi przedsięwzięcie podjęte przez UNICE, CEEP i ETUC dla ustalenia minimalnych wymagań dotyczących urlopu rodzicielskiego i czasu wolnego od pracy uzasadnionego działaniem siły wyższej jako ważnego środka służącego pogodzeniu pracy i życia rodzinnego oraz wspierającego równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn”.

- 6 Zgodnie z pkt 4–6 przesłanek ogólnych tego porozumienia ramowego:
- „4. wspólnotowa Karta socjalnych praw podstawowych pracowników stanowi w pkt 16 dotyczącym równego traktowania, że powinny zostać określone środki umożliwiające mężczyznom i kobietom pogodzenie ich obowiązków pracowniczych i rodzinnych;
 - 5. uchwała Rady z dnia 6 grudnia 1994 r. uznaje, że efektywna polityka równych szans zakłada istnienie zintegrowanej, ogólnej strategii umożliwiającej lepszą organizację czasu pracy, większą elastyczność czasu pracy i łatwiejszy powrót do życia zawodowego oraz dostrzega ważną rolę partnerów społecznych w tym zakresie oraz w proponowaniu zarówno mężczyznom, jak i kobietom możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi;
 - 6. środki mające na celu pogodzenie pracy i życia rodzinnego powinny zachęcać do wprowadzania nowych, elastycznych sposobów organizacji pracy i czasu pracy, które są lepiej dopasowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i które uwzględniają potrzeby zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników”.
- 7 Klauzula 1 wspomnianego porozumienia ramowego, zatytułowana „Cel i zakres”, przewidywała:
- „1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi, przeznaczone do ułatwienia pogodzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych pracujących rodziców.
 - 2. Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę, obowiązujące w każdym państwie członkowskim”.
- 8 Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Urlop rodzicielski”, brzmiała następująco:
- „1. Niniejsze porozumienie, z zastrzeżeniem klauzuli 2.2, przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem, przez co najmniej trzy miesiące, do czasu osiągnięcia przez dziecko określonego wieku, maksymalnie 8 lat, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich i/lub partnerów społecznych.
- [...]
- 4. W celu zapewnienia możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego, państwa członkowskie i/lub pracodawcy i pracownicy wprowadzają niezbędne przepisy i podejmują środki w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się lub korzystania z urlopu rodzicielskiego, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy lub praktyką.
- [...]
- 6. Uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego uprawnienia te mają zastosowanie, ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych pracy lub praktyki.
- [...]”.

Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

- 9 Klauzula 4 pkt 1 i 2 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), w brzmieniu ustalonym dyrektywą Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. przewiduje:

„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.

2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę *pro rata temporis*”.

Prawo francuskie

- 10 Zgodnie z art. L. 1233-71 code du travail (kodeksu pracy), w brzmieniu obowiązującym w chwili zaistnienia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym (zwanego dalej „kodeksem pracy”):

„W przedsiębiorstwach lub zakładach zatrudniających co najmniej tysiąc pracowników, a także w przedsiębiorstwach, o których mowa w art. L. 2331-1, oraz w przedsiębiorstwach, o których mowa w art. L. 2341-4, jeżeli łącznie zatrudniają one co najmniej tysiąc pracowników, pracodawca proponuje każdemu pracownikowi, którego zamierza zwolnić z przyczyn ekonomicznych, możliwość skorzystania z urlopu na przekwalifikowanie w celu umożliwienia mu wzięcia udziału w szkoleniach zawodowych oraz skorzystania z usług agencji pośrednictwa pracy.

Czas urlopu na przekwalifikowanie nie może przekraczać dziewięciu miesięcy.

Urlop ten rozpoczyna się, w razie konieczności, od przeprowadzenia oceny umiejętności, która ma pozwolić pracownikowi na określenie jego perspektyw zawodowych, a w razie potrzeby na określenie szkoleń, jakie powinien odbyć w celu zmiany kwalifikacji. Szkolenia przeprowadza się w okresie przewidzianym w akapicie pierwszym.

Koszt wszystkich szkoleń pokrywa pracodawca”.

- 11 Artykuł L. 1233-72 kodeksu pracy stanowi:

„Urlop na przekwalifikowanie jest udzielany w okresie wypowiedzenia, podczas którego pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Jeżeli czas urlopu na przekwalifikowanie przekracza okres wypowiedzenia, termin zakończenia wypowiedzenia zostaje przesunięty do końca tego urlopu.

Wysokość wynagrodzenia przekraczającego okres wypowiedzenia jest równa kwocie zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, o którym mowa w art. L. 5123-2 pkt 3. Wspomniane wynagrodzenie jest regulowane przepisami art. L. 5123-4 i L. 5123-5”.

12 Artykuł L. 1234-9 kodeksu pracy przewiduje:

„Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, po roku nieprzerwanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy, przysługuje w razie zwolnienia odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy, z wyłączeniem sytuacji, w której stosunek pracy został rozwiązany z winy pracownika.

Wysokość odprawy zależy od wynagrodzenia brutto, jakie przysługiwało pracownikowi przed rozwiązaniem stosunku pracy. [...]”.

13 Artykuł L. 3123-13 kodeksu pracy stanowi:

„Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz wysokość odprawy emerytalnej w przypadku pracownika, który był zatrudniony w tym samym zakładzie pracy w pełnym oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest ustalana proporcjonalnie do okresów zatrudnienia w pełnym bądź niepełnym wymiarze czasu pracy od chwili rozpoczęcia zatrudnienia w tym zakładzie pracy”.

14 Artykuł R. 1233-32 kodeksu pracy, dotyczący zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, ma następujące brzmienie:

„W okresie urlopu na przekwalifikowanie trwającego dłużej niż okres wypowiedzenia pracodawca wypłaca pracownikowi miesięczne wynagrodzenie.

Wysokość tego wynagrodzenia jest równa co najmniej 65% średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika, podlegającego składkom wymienionym w art. L. 5422-9, za okres ostatnich dwunastu miesięcy poprzedzających doręczenie wypowiedzenia.

Jego wysokość nie może być niższa niż miesięczne wynagrodzenie równe 85% iloczynowi stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia przewidzianego w art. L. 3231-2 i liczby godzin odpowiadającej wymiarowi czasu pracy ustalonemu w zakładzie pracy.

Jego wysokość nie może być także niższa niż 85% kwoty gwarantowanego wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę na podstawie przepisów art. 32 ustawy nr 2000-37 z dnia 19 stycznia 2000 r. w sprawie negocjowanego obniżenia wymiaru czasu pracy.

Pracodawca co miesiąc przekazuje pracownikowi odcinek płacowy wskazujący wysokość wynagrodzenia i sposób, w jaki zostało ustalone”.

15 Artykuł R. 1234-4 kodeksu pracy głosi:

„Wynagrodzeniem, jakie należy brać pod uwagę w celu ustalenia wysokości odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy jest, w zależności od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika:

1. Jedna dwunasta wynagrodzenia z ostatnich dwunastu miesięcy poprzedzających wypowiedzenie; albo
2. Jedna trzecia wynagrodzenia z trzech ostatnich miesięcy. W takim wypadku wszelkie premie lub nagrody roczne lub okolicznościowe wypłacone pracownikowi w tym okresie są uwzględniane wyłącznie w granicach kwoty obliczonej w odpowiedniej proporcji”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 16 W dniu 22 listopada 1999 r. RE została zatrudniona przez spółkę Materials Research Corporation, obecnie spółkę Praxair MRC, na stanowisku asystentki handlowej, na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Aneks z dnia 21 lipca 2000 r. ta umowa o pracę została z dniem 1 sierpnia 2000 r. przekształcona w umowę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 17 W okresie od 4 lutego do 19 sierpnia 2001 r. RE przebywała na pierwszym urlopie macierzyńskim, a następnie w okresie od 6 września 2001 r. do 6 września 2003 r. na urlopie rodzicielskim. Później RE skorzystała z kolejnego urlopu macierzyńskiego w okresie od 6 listopada 2007 r. do 6 czerwca 2008 r., po czym od dnia 1 sierpnia 2008 r. przebywała na urlopie rodzicielskim, który łączyła ze świadczeniem pracy w obniżonym o jedną piątą wymiarze czasu pracy. Ten ostatni urlop miał zakończyć się w dniu 29 stycznia 2011 r.
- 18 W dniu 6 grudnia 2010 r. RE została zwolniona z przyczyn ekonomicznych, w ramach zwolnień grupowych. Zgodziła się na skorzystanie z dziewięciomiesięcznego urlopu na przekwalifikowanie.
- 19 Począwszy od dnia 1 stycznia 2011 r. RE zrezygnowała z obniżenia wymiaru czasu pracy, a w dniu 7 września 2011 r. jej stosunek pracy z Praxair MRC uległ ostatecznie rozwiązaniu.
- 20 W dniu 30 września 2011 r. RE wniosła powództwo do conseil de prud'hommes de Toulouse (sądu pracy w Tuluzie, Francja), kwestionując zwolnienie i zgłaszając różne roszczenia, w szczególności roszczenie o zapłatę kwoty 941,15 EUR tytułem zaległej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz kwoty 1423,79 EUR tytułem zaległego zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie.
- 21 Wyrokiem sądu pracy w Tuluzie z dnia 12 września 2013 r. obydwa roszczenia RE zostały oddalone.
- 22 Wyrokiem z dnia 14 października 2016 r. cour d'appel de Toulouse (sąd apelacyjny w Tuluzie, Francja) utrzymał w mocy wyrok oddalający powództwo RE.
- 23 W dniu 14 grudnia 2016 r. RE wniosła skargę kasacyjną od tego wyroku, w której podniosła, że cour d'appel de Toulouse (sąd apelacyjny w Tuluzie) naruszył klauzulę 2 pkt 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego.
- 24 Cour de cassation (sąd kasacyjny, Francja) wskazuje, że zgodnie z jego orzecznictwem wysokość odprawy pieniężnej RE należało, stosownie do art. L. 3123-13 kodeksu pracy, obliczyć przy proporcjonalnym uwzględnieniu okresów zatrudnienia w pełnym i w niepełnym wymiarze czasu pracy. Co się tyczy zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, jego wysokość należało określić, zgodnie z art. R. 1233-32 kodeksu pracy, na podstawie średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto RE za okres ostatnich dwunastu miesięcy poprzedzających wręczenie jej wypowiedzenia.
- 25 Sąd ten podkreśla jednak, że w wyroku z dnia 22 października 2009 r., Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), Trybunał orzekł, iż w wypadku jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę bez ważnego powodu lub bez zachowania ustawowego terminu wypowiedzenia umowy o pracę pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy ten przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, wysokości należnego temu pracownikowi zasiłku nie można ustalać na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia, jakie otrzymywał w chwili zwolnienia. Trybunał przyjął taką samą wykładnię w wyroku z dnia 27 lutego 2014 r., Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), dotyczącym obliczenia wysokości ryczałtowego odszkodowania z tytułu naruszenia ochrony przysługującej pracownikowi.

- 26 Sąd odsyłający zastanawia się, czy klauzula 2 pkt 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego znajduje zastosowanie do przepisów dotyczących obliczania wysokości zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, który jest wypłacany po zwolnieniu danego pracownika.
- 27 W przypadku gdyby Trybunał uznał, że w celu obliczenia wysokości odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie należy wziąć pod uwagę zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, brak bezpośredniej skuteczności dyrektyw Unii Europejskiej w sporze toczącym się wyłącznie między podmiotami prywatnymi będzie skutkować koniecznością uwzględnienia przez sąd odsyłający wszystkich przepisów prawa krajowego w celu dokonania wykładni zgodnej z prawem Unii. Jednakże wykładnia art. L. 3123-13 kodeksu pracy w zgodzie z dyrektywą 96/34 i z porozumieniem ramowym dotyczącym urlopu rodzicielskiego może prowadzić do wykładni *contra legem* tego przepisu krajowego. Nie jest też pewne, czy art. R. 1233-32 kodeksu pracy można interpretować zgodnie z klauzulą 2 pkt 4 i 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego.
- 28 Sąd odsyłający uważa ponadto, że art. 157 TFUE znajduje zastosowanie do sporu takiego jak spór rozpatrywany w postępowaniu głównym w zakresie, w jakim odnośne świadczenia wchodzą w zakres pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu tego artykułu. Podkreśla, że z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze korzysta znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn i że skutkuje to pośrednią dyskryminacją pracowników płci żeńskiej.
- 29 W ramach oceny, czy taka dyskryminacja znajduje uzasadnienie przyczynami o charakterze obiektywnym, należy wziąć pod uwagę klauzulę 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Sąd odsyłający podkreśla jednak, że w pkt 51 wyroku z dnia 22 października 2009 r., *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645), Trybunał stwierdził, że pracownik przebywający na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze oraz pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nie znajdują się w odmiennej sytuacji w stosunku do pierwotnej umowy o pracę, która wiąże ich z pracodawcą.
- 30 W tych okolicznościach Cour de cassation (sąd kasacyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy klauzulę 2 ust. 4 i 6 Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego [...] należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu względem pracownika, który przebywa w momencie jego zwolnienia na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, przepisu prawa wewnętrznego, takiego jak art. L. 3123-13 kodeksu pracy, mającego wówczas zastosowanie, zgodnie z którym »[w]ysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz wysokość odprawy emerytalnej w przypadku pracownika, który był zatrudniony w tym samym zakładzie pracy w pełnym oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest ustalana proporcjonalnie do okresów zatrudnienia w pełnym bądź niepełnym wymiarze czasu pracy od chwili rozpoczęcia zatrudnienia w tym zakładzie pracy«?
- 2) Czy klauzulę 2 ust. 4 i 6 Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego [...] należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie stosowaniu względem pracownika, który przebywa w momencie jego zwolnienia na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, przepisu prawa wewnętrznego, takiego jak art. R. 1233-32 kodeksu pracy, zgodnie z którym w okresie urlopu na przekwalifikowanie trwającego dłużej niż okres wypowiedzenia pracownikowi przysługuje od pracodawcy miesięczne wynagrodzenie, którego wysokość wynosi co najmniej 65% średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika, podlegającego składkom wymienionym w art. L. 5422-9, za okres ostatnich dwunastu miesięcy poprzedzających doręczenie wypowiedzenia?

- 3) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na jedno lub drugie z powyższych pytań, czy art. 157 [TFUE] należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom prawa wewnętrznego, takim jak art. L. 3123-13 kodeksu pracy, mający wówczas zastosowanie, oraz art. R. 1233-32 tego kodeksu, z tego względu, że z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze korzysta znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn oraz że wynikająca z tego dyskryminacja pośrednia w zakresie wypłacanej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, które są obniżone w porównaniu do tych otrzymywanych przez pracowników, którzy nie skorzystali z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, nie znajduje uzasadnienia przyczynami o charakterze obiektywnym niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją?”.

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

- 31 Poprzez pytania pierwsze i drugie, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy klauzulę 2 pkt 4 i 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, by w przypadku gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, należne temu pracownikowi, były określane przynajmniej częściowo na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia otrzymywanego przez niego w chwili zwolnienia.

W przedmiocie dopuszczalności

- 32 Praxair MRC i rząd francuski podnoszą, że w zakresie, w jakim spór w postępowaniu głównym toczy się pomiędzy dwoma podmiotami prywatnymi i w braku możliwości dokonania wykładni przepisów krajowych będących przedmiotem sporu w postępowaniu głównym zgodnie z prawem Unii, RE nie może powoływać się na porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego, aby sprzeciwić się stosowaniu tych przepisów, w przypadku gdyby były one sprzeczne z prawem Unii. W konsekwencji pytania pierwsze i drugie nie są, w opinii Praxair MRC i rządu francuskiego, pomocne dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym. Pytania te są zatem hipotetyczne, a więc niedopuszczalne.
- 33 W tej kwestii należy przypomnieć, że jedynie do sądu krajowego, przed którym zawiśł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za wydanie orzeczenia, należy – przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy – zarówno ocena, czy do wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, które przedkłada Trybunałowi. W konsekwencji, jeśli postawione pytania dotyczą wykładni lub ważności przepisu prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (wyrok z dnia 10 grudnia 2018 r., Wightman i in., C-621/18, EU:C:2018:999, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 34 Wynika stąd, że pytania dotyczące prawa Unii korzystają z domniemania posiadania znaczenia dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał rozstrzygnięcia w przedmiocie postawionego przez sąd krajowy pytania prejudycjalnego jest możliwa tylko wtedy, gdy oczywiste jest, że wykładnia, o którą się zwrócono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego, które są niezbędne do udzielenia przydatnej odpowiedzi na przedstawione mu pytania (wyrok z dnia 10 grudnia 2018 r., Wightman i in., C-621/18, EU:C:2018:999, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 35 Jak wynika z orzecznictwa Trybunału, jest on właściwy do orzekania w trybie prejudycjalnym o wykładni przepisów prawa Unii niezależnie od tego, czy są one bezpośrednio skuteczne (wyrok z dnia 27 listopada 2012 r., Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, pkt 89 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 36 Ponadto, co się tyczy obowiązku dokonywania wykładni zgodnej, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wynikające z dyrektywy zobowiązanie do osiągnięcia przez państwa członkowskie przewidzianego w niej rezultatu, jak również istniejąca w świetle art. 4 ust. 3 TUE i art. 288 TFUE powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania spoczywa na wszystkich organach państw członkowskich, w tym również na sądach, w zakresie ich właściwości (wyrok z dnia 4 października 2018 r., Link Logistic N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 37 W celu wykonania tego obowiązku zasada wykładni zgodnej wymaga, by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność prawa Unii i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nie celami (wyrok z dnia 4 października 2018 r., Link Logistic N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 Oczywiście ta zasada wykładni zgodnej prawa krajowego ma pewne granice. W związku z tym spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści prawa Unii przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem* (wyrok z dnia 4 października 2018 r., Link Logistic N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 39 W niniejszym wypadku z postanowienia odsyłającego wynika, jak wskazano w pkt 27 niniejszego wyroku, że nawet jeśli sąd odsyłający ma wątpliwości w tym względzie, to jednak nie wyklucza on możliwości dokonania wykładni zgodnej przepisów krajowych, o których mowa w pierwszym i drugim pytaniu. Tymczasem to do tego sądu należy ustalenie, czy sąd ten jest w stanie dokonać wykładni zgodnej z prawem Unii przepisów krajowych rozpatrywanych w postępowaniu głównym.
- 40 W tych okolicznościach pytania pierwsze i drugie należy uznać za dopuszczalne.

Co do istoty

- 41 Na wstępie należy zauważyć, że jak wynika zarówno z akapitu pierwszego preambuły porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, jak i z pkt 4 i 5 przesłanek ogólnych tego porozumienia ramowego, jak również z klauzuli 1 pkt 1 tego porozumienia ramowego, porozumienie ramowe stanowi zobowiązanie partnerów społecznych do ustalenia za pomocą minimalnych wymagań środków mających na celu wspieranie równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn poprzez oferowanie im możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi (wyroki: z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 35; z dnia 27 lutego 2014 r., Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, pkt 30).
- 42 Na mocy klauzuli 1 pkt 2 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego ma ono zastosowanie do wszystkich pracowników – kobiet i mężczyzn – związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę, obowiązujące w każdym państwie członkowskim.
- 43 Bezsporne jest, że jest tak w przypadku RE w ramach sporu w postępowaniu głównym, a zatem jej sytuacja jest objęta zakresem stosowania porozumienia ramowego.

- 44 W pytaniach pierwszym i drugim sąd odsyłający odnosi się do klauzuli 2 pkt 4 i 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego. W tym względzie klauzula 2 pkt 4 tego porozumienia ramowego stanowi, że w celu zapewnienia możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego państwa członkowskie i/lub pracodawcy i pracownicy wprowadzają niezbędne przepisy i podejmują środki w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z niego, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy lub praktyką.
- 45 W rozpatrywanym wypadku RE została zwolniona z przyczyn ekonomicznych, w ramach zwolnień grupowych. Z postanowienia odsyłającego nie wynika, że została ona zwolniona z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub z powodu korzystania z niego.
- 46 W tych okolicznościach nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytania pierwsze i drugie w świetle klauzuli 2 pkt 4 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, ponieważ w tym wypadku znaczenie ma jedynie klauzula 2 pkt 6 tego porozumienia ramowego.
- 47 Zgodnie z tym ostatnim przepisem uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego, zaś po zakończeniu urlopu rodzicielskiego uprawnienia te mają zastosowanie, ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych pracy lub praktyki.
- 48 W tym względzie zarówno z treści klauzuli 2 ust. 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, jak i z kontekstu, w jaki się ona wpisuje, wynika, że przepis ten ma na celu uniknięcie utraty lub ograniczenia praw wynikających ze stosunku pracy, nabytych lub będących w trakcie nabywania, na które pracownik może się powoływać w momencie rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego, i zagwarantowanie, że po zakończeniu tego urlopu znajdzie się on – w odniesieniu do tych praw – w takiej samej sytuacji, w jakiej znajdował się przed wspomnianym urlopem (wyroki: z dnia 22 października 2009 r., *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 39; z dnia 27 lutego 2014 r., *Lyreco Belgium*, C-588/12, EU:C:2014:99, pkt 43).
- 49 Mając na względzie cel równego traktowania mężczyzn i kobiet realizowany przez porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego, klauzulę 2 pkt 6 tego porozumienia należy rozumieć jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która ma szczególne znaczenie, a zatem nie można jej interpretować w sposób zawężający (zob. podobnie wyrok z dnia 22 października 2009 r., *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 42).
- 50 Z celów porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego wynika, że termin „uprawnienia nabyte lub nabywane” w rozumieniu klauzuli 2 pkt 6 tego porozumienia ramowego obejmuje całość praw i korzyści, w formie pieniężnej lub w naturze, wynikających bezpośrednio lub pośrednio ze stosunku pracy, na które pracownik może się powoływać wobec pracodawcy w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego (wyrok z dnia 22 października 2009 r., *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 43).
- 51 Do takich praw i korzyści zalicza się wszystkie te dotyczące warunków zatrudnienia, w tym prawo pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, który przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, do okresu wypowiedzenia – w razie jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony – którego długość uzależniona jest od stażu pracy pracownika w zakładzie pracy, a którego celem jest ułatwienie mu znalezienia nowego zatrudnienia (wyrok z dnia 22 października 2009 r., *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 44).
- 52 Prawdą jest, że przebywając na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, pracownik zatrudniony na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie przepracowuje takiej samej liczby godzin pracy jak pracownik, który jest czynny zawodowo w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże okoliczność ta nie

oznacza, że wspomniani pracownicy są w odmiernej sytuacji w odniesieniu do pierwotnej umowy o pracę, która łączy ich z pracodawcą (wyrok z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 51).

- 53 Jak bowiem orzekł już Trybunał, w odniesieniu do pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, który przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, jednostronne rozwiązanie umowy przez pracodawcę należy uznać za odnoszące się do stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 55).
- 54 W tych okolicznościach Trybunał orzekł, że klauzule 2 pkt 6 i 2 pkt 7 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie temu, by w przypadku jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę bez ważnego powodu lub bez zachowania ustawowego terminu wypowiedzenia umowy o pracę pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy ten przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, wysokość zasiłku należnego temu pracownikowi była ustalana na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia pobieranego przez niego w chwili dokonania zwolnienia (wyrok z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 56).
- 55 W niniejszej sprawie, jeśli chodzi w pierwszej kolejności o odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy, taką jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, należy stwierdzić, że owa odprawa jest wypłacana ze względu na stosunek pracy łączący jej beneficjenta z byłym pracodawcą. W związku z tym tego rodzaju odprawa mieści się w zakresie stosowania klauzuli 2 pkt 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego.
- 56 Tymczasem, jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 54 niniejszego wyroku, w przypadku gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, wysokość jego odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy należy określać w całości w oparciu o wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 57 Otóż przepisy krajowe, które prowadziłyby do ograniczenia praw wynikających ze stosunku pracy w przypadku urlopu rodzicielskiego, mogłyby zniechęcać pracownika do korzystania z takiego urlopu, a pracodawcę zachęcać do zwalniania przede wszystkim pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim. Byłoby to bezpośrednio przeciwne zamierzeniom porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, którego jednym z celów jest ułatwienie pracownikom godzenia życia rodzinnego i zawodowego (wyrok z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 47).
- 58 W tych okolicznościach klauzulę 2 pkt 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który nakazuje uwzględnienie zmniejszonego wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze w chwili zwolnienia, przewidując, że wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy i pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w tym samym zakładzie pracy oblicza się proporcjonalnie do okresów zatrudnienia na podstawie jednego z tych sposobów od momentu zatrudnienia w zakładzie pracy.
- 59 Po drugie, jeśli chodzi o zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie przewidziany przez uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym, jest on związany z urlopem na przekwalifikowanie. Z postanowienia odsyłającego wynika, że w zakładach pracy objętych tym uregulowaniem pracodawca proponuje każdemu pracownikowi, którego zamierza zwolnić z przyczyn ekonomicznych, możliwość skorzystania z urlopu na przekwalifikowanie w celu umożliwienia mu wzięcia udziału w szkoleniach zawodowych oraz skorzystania z usług agencji pośrednictwa pracy.

- 60 Należy zbadać, czy świadczenie takie jak zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie wchodzi w zakres zastosowania klauzuli 2 pkt 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, a jeśli tak, to czy przepis ten stoi na przeszkodzie zasadom obliczania wysokości tego świadczenia wynikającym z uregulowania takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym.
- 61 W świetle orzecznictwa przytoczonego w pkt 50 niniejszego wyroku świadczenie takie jak zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie, pod względem przesłanek jego otrzymania, stanowi prawo pochodne stosunku pracy, przysługujące pracownikowi wobec pracodawcy. Sam fakt, że wypłata takiego świadczenia nie ma charakteru automatycznego w zakresie, w jakim zwolniony pracownik musi zwrócić się do pracodawcy ze stosownym wnioskiem, oraz że wypłata tego świadczenia następuje w okresie trwania urlopu na przekwalifikowanie przekraczającego okres wypowiedzenia, nie jest w stanie zmienić tego stwierdzenia.
- 62 W tych okolicznościach klauzula 2 pkt 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego ma zastosowanie do świadczenia takiego jak zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie.
- 63 Jeżeli chodzi o zasady obliczania wysokości tego zasiłku, to z postanowienia odsyłającego wynika, że na mocy uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym w przypadku gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, wysokość tego zasiłku oblicza się przynajmniej w części na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia otrzymywanego przez niego w chwili zwolnienia.
- 64 Tymczasem podobnie jak w przypadku odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy wysokość świadczenia takiego jak zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie powinna, zgodnie z klauzulą 2 pkt 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zostać określona w całości na podstawie wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy przez tego pracownika.
- 65 W świetle powyższego na pytania pierwsze i drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: klauzulę 2 pkt 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, by w przypadku gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, należne temu pracownikowi, były określane przynajmniej częściowo na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia otrzymywanego przez niego w chwili zwolnienia.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 66 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 157 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które przewidują, że w przypadku gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, pracownik ten otrzymuje odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie, których wysokość została określona przynajmniej częściowo na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia otrzymywanego przez niego w chwili zwolnienia, w sytuacji gdy z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze korzysta znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn i będące tego rezultatem odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym niezwiązanych z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.

- 67 Na wstępie należy zauważyć, że ze względu na wiążący charakter art. 157 TFUE zakaz dyskryminacji pomiędzy pracownikami płci męskiej i żeńskiej stosuje się nie tylko do działań władz publicznych, ale obejmuje też wszelkie układy regulujące zbiorowo pracę najemną, a także umowy zawierane między podmiotami prywatnymi (zob. podobnie wyroki: z dnia 8 kwietnia 1976 r., Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, pkt 39; z dnia 18 listopada 2004 r., Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, pkt 25).
- 68 W związku z tym na zasadę ustanowioną w tym artykule można się powoływać przed sądami krajowymi w szczególności w przypadku dyskryminacji, która bezpośrednio wynika z przepisów ustawowych lub układów zbiorowych pracy, a także w przypadku gdy praca jest świadczona w tym samym zakładzie lub jednostce organizacyjnej, czy to prywatnej, czy publicznej (zob. podobnie wyroki: z dnia 8 kwietnia 1976 r., Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, pkt 40; z dnia 13 stycznia 2004 r., Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, pkt 45).
- 69 Zgodnie z art. 157 ust. 2 TFUE przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.
- 70 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że pojęcie „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 157 ust. 2 TFUE należy interpretować szeroko. Obejmuje ono w szczególności wszystkie korzyści w gotówce lub w naturze, obecne lub przyszłe, otrzymywane przez pracownika od pracodawcy bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia, niezależnie od tego, czy są one wypłacane z tytułu umowy o pracę, z mocy uregulowań ustawowych, czy też według uznania. Okoliczność, że pewne świadczenia są wypłacane po ustaniu stosunku pracy, nie sprawia, że nie mogą one mieć charakteru „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 157 TFUE (wyroki: z dnia 6 grudnia 2012 r., Dittrich i in., C-124/11, C-125/11 i C-143/11, EU:C:2012:771, pkt 35; z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 33).
- 71 W odniesieniu do odpraw wypłacanych przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem jego stosunku pracy Trybunał stwierdził już, że stanowią one formę wynagrodzenia wypłacanego z opóźnieniem, do którego pracownik ma prawo z racji zatrudnienia, jednakże są mu one wypłacane z chwilą rozwiązania stosunku pracy w celu ułatwienia przystosowania się do wynikających z tego nowych okoliczności (wyroki: z dnia 17 maja 1990 r., Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, pkt 13; z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 35).
- 72 W niniejszej sprawie należy zauważyć, że świadczenia takie jak odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie spełniają przesłanki, o których mowa w pkt 70 i 71 niniejszego wyroku. W tych okolicznościach takie świadczenia należy uznać za „wynagrodzenie” w rozumieniu art. 157 TFUE.
- 73 Aby ustalić, czy w danym wypadku dochodzi do dyskryminacji, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dyskryminacja polega na stosowaniu różnych norm do porównywalnych sytuacji lub też na stosowaniu tej samej normy do odmiennych sytuacji (wyroki: z dnia 13 lutego 1996 r., Gillespie i in., C-342/93, EU:C:1996:46, pkt 16; z dnia 14 lipca 2016 r., Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, pkt 39).
- 74 W tym względzie rząd francuski podnosi, że nie należy porównywać pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze z pracownikiem pracującym w pełnym wymiarze czasu pracy, powołując się na klauzulę 4 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z którą „gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis”.
- 75 Rząd ten, a także Praxair MRC, powołują się też na pkt 63 wyroku z dnia 16 lipca 2009 r., Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462), w którym Trybunał orzekł, że zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn nie stoi na przeszkodzie temu, żeby podczas urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze pracownik nabywał prawa do renty z tytułu trwałej

niezdolności do pracy proporcjonalnie do wykonywanej pracy i otrzymywanego wynagrodzenia, nie zaś tak, jakby pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie należy zatem porównywać pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze z pracownikiem pracującym w pełnym wymiarze czasu pracy.

- 76 Należy jednak dokonać rozróżnienia pomiędzy z jednej strony prawami, które uwzględniają w szczególności sytuację urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze, a z drugiej strony prawami, które nie wynikają konkretnie z tej sytuacji.
- 77 Jak bowiem wynika z pkt 53 niniejszego wyroku, w odniesieniu do pracownika zatrudnionego w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, który przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, jednostronne rozwiązanie umowy przez pracodawcę należy uznać za odnoszące się do stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 78 W konsekwencji, jak wynika z pkt 51 i 55 wyroku z dnia 22 października 2009 r., Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), w odniesieniu do prawa do świadczeń takich jak odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie sytuacja pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze jest porównywalna, pod względem tych świadczeń, z sytuacją pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Takie stwierdzenie pozostaje aktualne również na gruncie art. 157 TFUE.
- 79 Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Trybunału sprzeczne z zasadą równości wynagrodzeń określona w art. 157 TFUE jest nie tylko stosowanie przepisów, które ustanawiają dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć, lecz również stosowanie przepisów, które utrzymują nierówne traktowanie pracowników płci męskiej i żeńskiej na podstawie kryteriów innych niż płeć, o ile takiego nierównego traktowania nie można uzasadnić obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć (zob. podobnie wyroki: z dnia 15 grudnia 1994 r., Helmig i in., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 i C-78/93, EU:C:1994:415, pkt 20; z dnia 17 lipca 2014 r., Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, pkt 40).
- 80 Ujmując rzecz bardziej precyzyjnie, z orzecnictwa Trybunału wynika, że dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć ma miejsce, w wypadku gdy stosowanie środka krajowego – choćby sformułowanego w sposób neutralny – faktycznie działa na niekorzyść znacznie większej liczby pracowników jednej płci w porównaniu z drugą. Środek taki jest zgodny z zasadą równego traktowania wyłącznie pod warunkiem, że odmienne traktowanie obydwu kategorii pracowników, które powoduje, znajduje uzasadnienie w przyczynach o charakterze obiektywnym niezwiązanych z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć (zob. podobnie wyrok z dnia 17 lipca 2014 r., Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 81 W niniejszym wypadku skutkiem zastosowania uregulowania krajowego takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które jest sformułowane w sposób neutralny, jest to, że w sytuacji gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, pracownik ten znajduje się w mniej korzystnej sytuacji w stosunku do pracownika, który został zwolniony, gdy świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, w zakresie, w jakim w przypadku pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy określona jest przynajmniej w części w oparciu o zmniejszone wynagrodzenie, jakie otrzymuje w chwili jego zwolnienia.
- 82 W pytaniu trzecim sąd odsyłający wyjaśnia, że z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze korzysta znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn. W postanowieniu odsyłającym sąd ten wskazuje, że zdaniem rzecznika generalnego przy Cour de cassation (sądzie kasacyjnym) z krajowych statystyk z marca 2016 r. wynika, że we Francji 96% pracowników korzystających z urlopu rodzicielskiego stanowią kobiety.

- 83 W tej sytuacji uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym jest zgodne z zasadą równego traktowania jedynie pod warunkiem, że odmienne traktowanie pracowników płci żeńskiej i pracowników płci męskiej może być w danym wypadku uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.
- 84 Z brzmienia pytania trzeciego wynika w szczególności, że sąd odsyłający uważa, iż rozpatrywane odmienne traktowanie nie jest uzasadnione takimi obiektywnymi przyczynami.
- 85 Z kolei rząd francuski nie przytoczył w uwagach na piśmie żadnych czynników uzasadnionych przyczynami o charakterze obiektywnym niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.
- 86 W tych okolicznościach przepisy krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym są niezgodne z zasadą równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości, o której mowa w art. 157 TFUE.
- 87 W świetle powyższych rozważań na pytanie trzecie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 157 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które przewidują, że w przypadku gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, pracownik ten otrzymuje odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie, których wysokość została określona przynajmniej częściowo na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia otrzymywanego przez niego w chwili zwolnienia, w sytuacji gdy z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze korzysta znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn i będące tego rezultatem odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym niezwiązanych z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.

W przedmiocie kosztów

- 88 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

- 1) Klauzulę 2 pkt 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego w dniu 14 grudnia 1995 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, by w przypadku gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze, wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz zasiłku wypłacanego w związku z urlopem na przekwalifikowanie, należne temu pracownikowi, były określone przynajmniej częściowo na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia otrzymywanego przez niego w chwili zwolnienia.
- 2) Artykuł 157 TFUE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisom takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które przewidują, że w przypadku gdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zostaje zwolniony z pracy w chwili, gdy przebywa na urlopie rodzicielskim w niepełnym wymiarze,

pracownik ten otrzymuje odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy i zasiłek wypłacany w związku z urlopem na przekwalifikowanie, których wysokość została określona przynajmniej częściowo na podstawie zmniejszonego wynagrodzenia otrzymywanego przez niego w chwili zwolnienia, w sytuacji gdy z urlopu rodzicielskiego w niepełnym wymiarze korzysta znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn i będące tego rezultatem odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym niezwiązanych z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.

Podpisy