



Zbiór Orzeczeń

POSTANOWIENIE TRYBUNAŁU (ósma izba)

z dnia 3 marca 2021 r.^{*i}

Odesłanie prejudycjalne – Artykuł 99 regulaminu postępowania przed Trybunałem – Dyrektywa 2006/54/WE – Artykuł 2 ust. 1 i art. 4 – Równe traktowanie w wynagradzaniu pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej – Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy – Klauzula 4 – Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, będący w przeważającej części pracownikami płci żeńskiej – Krajowa instytucja gwarantująca zainteresowanym pracownikom zaspokojenie roszczeń niezaspokojonych z powodu niewypłacalności pracodawcy – Górna granica wysokości świadczeń wypłacanych z tytułu tych roszczeń – Niższy wymiar górnej granicy w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w zależności od czasu pracy tych pracowników w stosunku do czasu pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – Zasada pro rata temporis

W sprawie C-841/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social n° 41 de Madrid (sąd pracy nr 41 w Madrycie, Hiszpania) postanowieniem z dnia 7 listopada 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 20 listopada 2019 r., w postępowaniu:

JL

przeciwko

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

TRYBUNAŁ (ósma izba),

w składzie: N. Wahl, prezes izby, F. Biltgen (sprawozdawca) i L.S. Rossi, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Bobek,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu JL – I.J. Tella Limaco, abogada,
- w imieniu rządu hiszpańskiego – S. Jiménez García, w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: hiszpański.

– w imieniu Komisji Europejskiej – I. Galindo Martín i A. Szmytkowska, w charakterze pełnomocników,

postanowiwszy, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, orzec w formie postanowienia z uzasadnieniem, zgodnie z art. 99 regulaminu postępowania przed Trybunałem,

wydaje następujące

Postanowienie

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 1979, L 6, s. 24), a także art. 2 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy JL a Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) [funduszem gwarantowanych świadczeń pracowniczych (Fogasa), Hiszpania] w przedmiocie wysokości roszczenia przysługującego JL wobec jego byłego pracodawcy związanego z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy, które w związku z niewypłacalnością tego pracodawcy podlega zaspokojeniu ze środków Fogasy.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 79/7

- 3 Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 79/7 stosuje się ją do systemów ustawowych zapewniających ochronę przed ryzykiem choroby, inwalidztwa, starości, wypadku przy pracy, choroby zawodowej oraz bezrobocia.
- 4 Artykuł 4 ust. 1 wspomnianej dyrektywy przewiduje:

„Zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, bądź bezpośrednio, bądź pośrednio poprzez odwołanie, zwłaszcza do stanu cywilnego lub rodzinnego, w szczególności jeżeli chodzi o:

- zakres stosowania systemów i warunki objęcia systemami,
- obowiązek opłacania i obliczanie wysokości składek,
- obliczanie wysokości świadczeń, w tym podwyżek należnych z tytułu małżonka i na osobę będącą na utrzymaniu, oraz jeżeli chodzi o warunki dotyczące okresu wypłaty świadczeń i zachowanie prawa do świadczeń”.

Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

- 5 Klauzula 4 pkt 1 i 2 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], 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 [czasu pracy] zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), zmieniona 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”.

Dyrektywa 2006/54

- 6 Artykuł 1 akapity pierwszy i drugi dyrektywy 2006/54 głoszą:

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

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

[...]

b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;

[...]”.

- 7 Zgodnie z art. 2 ust. 1 tej dyrektywy:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

[...]

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

[...]

e) »wynagrodzenie«: zwykła podstawowa lub minimalna płaca lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia;

[...]”.

- 8 Artykuł 4 akapit pierwszy omawianej dyrektywy brzmi następująco:

„Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana”.

Dyrektywa 2008/94/WE

- 9 Motywy 3 i 7 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2008, L 283, s. 36) głoszą:

„(3) Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy oraz w celu zapewnienia pracownikom minimalnego stopnia ochrony w szczególności dla zagwarantowania zaspokojenia roszczeń, biorąc pod uwagę konieczność zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie. W tym celu państwa członkowskie powinny ustanowić instytucję, która gwarantuje płatność kwoty pozostającej do spłaty zainteresowanym pracownikom.

[...]

(7) Państwa członkowskie mogą określać granice odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych, które powinny być zgodne ze społecznym celem dyrektywy i które mogą uwzględniać różne poziomy roszczeń”.

- 10 Zgodnie z art. 1 ust. 1 tej dyrektywy:

„Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1”.

- 11 Artykuł 3 wspomnianej dyrektywy przewiduje:

„Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje gwarancyjne zapewniły, z zastrzeżeniem art. 4, wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników, wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, włączając w to, jeśli stanowi tak prawo krajowe, wypłatę odprawy [odszkodowania] w związku z ustaniem stosunku pracy.

Roszczenia przejmowane przez instytucję gwarancyjną to roszczenia z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia za okres poprzedzający określony dzień ustalony przez państwa członkowskie lub, jeśli ma to zastosowanie, następujący po tym dniu”.

- 12 Artykuł 4 tej dyrektywy stanowi:

„1. Państwa członkowskie są uprawnione do ograniczania odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych określonych w art. 3.

2. Jeżeli państwa członkowskie korzystają z prawa określonego w ust. 1, wskazują długość okresu, za który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną. Jednakże nie może to być okres krótszy niż okres obejmujący wynagrodzenie za trzy ostatnie miesiące stosunku pracy przed lub po dniu określonym w art. 3 akapit drugi.

Państwa członkowskie mogą włączyć ten minimalny trzymiesięczny okres do okresu referencyjnego trwającego nie mniej niż sześć miesięcy.

Państwa członkowskie ustanawiające okres referencyjny trwający nie mniej niż 18 miesięcy mogą ograniczyć okres, za który niezaspokojone roszczenia są zaspokajane przez instytucję gwarancyjną, do ośmiu tygodni. W takim przypadku do wyliczenia minimalnego okresu stosuje się te okresy, które są najbardziej korzystne dla pracownika.

3. Państwa członkowskie mogą ustalić pułapy wypłat dokonywanych przez instytucje gwarancyjne. Pułapy te nie mogą być ustalane poniżej poziomu zgodnego z celem społecznym niniejszej dyrektywy.

Jeśli państwa członkowskie korzystają z tej możliwości, powiadamiają Komisję o metodach, według których pułap został ustalony”.

Prawo hiszpańskie

- 13 Real decreto legislativo 2/2015 (królewskim dekretem ustawodawczym 2/2015) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224) zatwierdzono tekst jednolity Ley del Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy, zwanego dalej „kodeksem pracy”). Artykuł 33 tego kodeksu stanowi w ust. 1, 2 i 5:

„1. [Fogasa], organ autonomiczny podległy ministerstwu pracy i ubezpieczeń społecznych, posiadający osobowość prawną i zdolność do czynności prawnych w celu wykonywania swych zadań, wypłaca pracownikom kwoty wynagrodzeń za pracę, które nie zostały im zapłacone wskutek niewypłacalności lub upadłości pracodawcy.

Wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu poprzedniego akapitu jest każda kwota uznana za taką należność w ugodzie lub orzeczeniu sądu, przysługująca we wszystkich przypadkach, o których mowa w art. 26 ust. 1, jak również wynagrodzenie za czas trwania postępowania w przewidzianych w ustawie przypadkach zakwestionowania rozwiązania umowy o pracę, przy czym [Fogasa] nie może wypłacić, z jakiegokolwiek tytułu, łącznie albo osobno, kwoty wyższej niż kwota stanowiąca iloczyn dwukrotności dziennego minimalnego wynagrodzenia międzybranżowego wraz z proporcjonalną częścią dodatkowych składników wynagrodzenia oraz liczby dni, za które nie zostało wypłacone wynagrodzenie, do równowartości 120 dni.

2. W przypadkach określonych w poprzednim ustępie [Fogasa] wypłaca przyznane pracownikowi w wyroku, postanowieniu, ugodzie sądowej lub decyzji administracyjnej odszkodowanie z tytułu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 50, 51 i 52 niniejszej ustawy lub z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 64 ustawy 22/2003 z dnia 9 lipca 2003 r. o upadłości, a także odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę tymczasową lub na czas określony w przypadkach przewidzianych przez prawo. W każdym wypadku wypłata następuje do wysokości rocznego wynagrodzenia, przy czymienne wynagrodzenie, stanowiące podstawę obliczenia, nie może przekraczać dwukrotności minimalnego wynagrodzenia międzybranżowego wraz z proporcjonalną częścią dodatkowych składników wynagrodzenia.

Wysokość odszkodowania z tytułu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę wypłacanego przez [Fogasę] na podstawie art. 50 niniejszej ustawy jest obliczana na podstawie 30 dni za każdy przepracowany rok pracy i nie może przekraczać górnej granicy określonej w poprzednim akapicie.

[...]

5. [Fogasa] jest finansowana ze składek płaconych przez wszystkich pracodawców, [...] zarówno publicznych, jak i prywatnych.

Wysokość składki ustala rząd od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składki na pokrycie ryzyka związanego z wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i bezrobociem w ramach systemu zabezpieczenia społecznego”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 14 Począwszy od dnia 27 września 2017 r. JL pracował w Construcción y Obra Pública Toletum SL (zwanym dalej „zainteresowanym przedsiębiorstwem”) jako kelner na podstawie umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy w wysokości 20 godzin tygodniowo. Jego wynagrodzenie było określone zgodnie z obowiązującym układem zbiorowym pracy.
- 15 W dniu 26 grudnia 2017 r. zainteresowane przedsiębiorstwo zamknęło lokal, w którym pracował JL. Wyprowadziło się ono też z zajmowanych pomieszczeń i swojej siedziby.
- 16 JL wniósł do Juzgado de lo Social n° 41 de Madrid (sądu pracy nr 41 w Madrycie, Hiszpania), będącego sądem odsyłającym, powództwo, w którym zakwestionował rozwiązanie jego umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 11 czerwca 2018 r. wspomniany sąd uznał to powództwo, stwierdzając, że rozwiązanie umowy o pracę z JL stanowiło nadużycie i że jego umowa o pracę wygasła. Jednocześnie sąd zasądził na rzecz JL odszkodowanie w wysokości 433,13 EUR oraz wynagrodzenie należne za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku w kwocie 6170,75 EUR.
- 17 Po ogłoszeniu w dniu 20 grudnia 2018 r. niewypłacalności zainteresowanego przedsiębiorstwa Fogasa przejęła jego odpowiedzialność za wypłatę, solidarnie, roszczeń z tytułu tego odszkodowania oraz jego zaległych wynagrodzeń w granicach ustalonych w art. 33 kodeksu pracy.
- 18 JL wniósł do sądu odsyłającego przeciwko Fogasie powództwo o zapłatę, w którym zakwestionował kwotę, którą ta postanowiła mu wypłacić.
- 19 Sąd odsyłający stoi na stanowisku, że zgodnie ze sposobem interpretowania art. 33 ust. 1 kodeksu pracy przez sądy hiszpańskie w wypadku zaspokojenia wynagrodzeń i świadczeń pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ze środków Fogasy w związku z niewypłacalnością przedsiębiorstwa przewidziana w tym przepisie górna granica wysokości świadczeń z tytułu tych roszczeń, odpowiadająca dwukrotności dziennego minimalnego wynagrodzenia międzybranżowego (zwanego dalej „MWM”), podlega obniżeniu proporcjonalnie do czasu pracy przepracowanego przez tego pracownika w stosunku do zwykłego czasu pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wykonującego tę samą pracę.
- 20 Zdaniem sądu odsyłającego w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy interpretowany w ten sposób przepis prowadzi do podwójnego obniżenia tej górnej granicy. Po pierwsze, ze względu na częściowy charakter wykonywanej przez tego pracownika pracy obniżeniu uległa podstawa jego wynagrodzenia. Po drugie, zastosowanie mechanizmu odpowiedzialności Fogasy prowadzi do nowej obniżki w ramach obliczania kwoty wypłacanej z jej środków.
- 21 W ocenie sądu odsyłającego takie podwójne obniżenie jest niekorzystne zwłaszcza dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponieważ, jak wynika ze statystyk wymienionych w wyroku z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382), w Hiszpanii pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy są głównie kobiety, sąd ten zastanawia się, czy stosowanie art. 33 kodeksu pracy stanowi przejaw dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć, zakazanej na gruncie dyrektyw 79/7 i 2006/54.

- 22 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social n° 41 de Madrid (sąd pracy nr 41 w Madrycie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7 i art. 2 ust. 1 dyrektywy [2006/54] należy interpretować w ten sposób, iż stoją one na przeszkodzie spornemu w postępowaniu głównym uregulowaniu [...] państwa członkowskiego, zgodnie z którym dla ustalenia zakresu odpowiedzialności Fogasy wobec pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu podstawa jego wynagrodzenia, która została już obniżona ze względu na niepełny wymiar czasu pracy, zostaje przy ustalaniu zakresu odpowiedzialności Fogasy ponownie obniżona na podstawie art. 33 kodeksu pracy, również ze względu na niepełny wymiar czasu pracy, w stosunku do pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, w zakresie, w jakim uregulowanie to jest szczególnie niekorzystne dla pracowników płci żeńskiej w porównaniu z pracownikami płci męskiej?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

W przedmiocie dopuszczalności

- 23 Rząd hiszpański uważa, że pytanie prejudycjalne ma charakter hipotetyczny, w związku z czym jest niedopuszczalne. Po pierwsze, sąd odsyłający nie wykazał znaczenia, jakie dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym miałyby stwierdzenie ewentualnej pośredniej dyskryminacji pracowników płci żeńskiej, której przejaw ma stanowić sporne uregulowanie krajowe, zważywszy, że skarżący w postępowaniu głównym jest pracownikiem płci męskiej. Po drugie, statystyki wskazane w wyroku z dnia 8 maja 2019 r., Villar Láz (C-161/18, EU:C:2019:382), na które powołał się sąd odsyłający, nie mają znaczenia dla tego sporu, pod wieloma względami różniące się od sporu, w którym zapadł tamten wyrok.
- 24 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się sąd krajowy na gruncie stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie Trybunału, korzystają z domniemania, iż mają one znaczenie dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie złożonego przez sąd krajowy wniosku jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na postawione mu pytania, jak również zrozumienia powodów, dla których sąd krajowy uważa, że potrzebuje odpowiedzi na te pytania w celu wydania rozstrzygnięcia w zawisłym przed nim sporze (wyrok z dnia 2 lutego 2021 r., Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 25 W niniejszej sprawie, po pierwsze, z uzasadnienia postanowienia odsyłającego jasno wynika, że JL twierdzi, iż jako pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy jest on poszkodowany przez art. 33 kodeksu pracy, zgodnie z interpretacją tego przepisu przez sądy krajowe. Należy zatem uznać, że gdyby potwierdziło się, iż wspomniany przepis stanowi przejaw dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć, która to kwestia stanowi przedmiot pytania prejudycjalnego, ewentualna decyzja tych sądów o odstąpieniu od stosowania tego przepisu będzie miała wpływ na wynik sporu w postępowaniu głównym.
- 26 Po drugie, kwestia, które statystyki są istotne dla oceny istnienia takiej pośredniej dyskryminacji, nie ma wpływu na dopuszczalność zadanego pytania, lecz dotyczy istoty sprawy w postępowaniu głównym.
- 27 Z powyższego wynika, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

Co do istoty

- 28 Zgodnie z art. 99 regulaminu postępowania, jeżeli odpowiedź na pytanie prejudycjalne można wywieść w sposób jednoznaczny z orzecznictwa lub jeżeli odpowiedź na pytanie prejudycjalne nie pozostawia żadnych uzasadnionych wątpliwości, Trybunał może w każdej chwili, na wniosek sędziego sprawozdawcy i po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, orzec w formie postanowienia z uzasadnieniem.
- 29 Powyższy przepis należy zastosować w niniejszej sprawie.
- 30 Na wstępie należy przypomnieć, że Trybunał wielokrotnie podkreślał, iż nawet jeśli sąd odsyłający formalnie ograniczył swe pytania do wykładni niektórych aspektów prawa Unii, to okoliczność tego rodzaju nie stanowi przeszkody dla udzielenia mu przez Trybunał wszystkich elementów wykładni prawa Unii, które mogą być użyteczne dla rozstrzygnięcia zawisłej przed nim sprawy, bez względu na to, czy sąd ten zawarł owe kwestie w treści swych pytań (wyrok z dnia 9 lipca 2020 r., Santen, C-673/18, EU:C:2020:531, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, chociaż postawione pytanie odnosi się do art. 4 ust. 1 dyrektywy 79/7, to należy stwierdzić, że świadczenie rozpatrywane w postępowaniu głównym, polegające na zaspokojeniu ze środków Fogasy roszczeń zainteresowanego pracownika wynikających z zaległych wynagrodzeń należnych od niewypłacalnego pracodawcy, nie dotyczy ustawowych systemów ochrony przed rodzajami ryzyka wymienionymi w art. 3 ust. 1 tej dyrektywy, a mianowicie choroby, inwalidztwa, starości, wypadku przy pracy, choroby zawodowej i bezrobocia. W konsekwencji dyrektywa 79/7 nie ma zastosowania do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym.
- 32 Do takiej sytuacji ma natomiast zastosowanie dyrektywa 2006/54, również wspomniana w tym pytaniu. Wynagrodzenia, które są wypłacane ze środków Fogasy, wchodzą bowiem w zakres pojęcia „wynagrodzenia” w rozumieniu art. 1 akapit drugi lit. b) i art. 2 ust. 1 lit. e) tej dyrektywy. Za objęte tym pojęciem należy również uznać przyznane JŁ odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy, które także podlega wypłaceniu ze środków Fogasy, ponieważ z art. 33 ust. 2 kodeksu pracy wynika, że wysokość takiego odszkodowania jest określana na podstawie pracy świadczonej na rachunek dawnego pracodawcy (zob. podobnie wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, pkt 71 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 33 Niemniej jednak, o ile art. 2 ust. 1 dyrektywy 2006/54, który został wymieniony w przedłożonym pytaniu, definiuje w szczególności dla celów tej dyrektywy pojęcia „dyskryminacji pośredniej” i „wynagrodzenia”, o tyle art. 4 tej dyrektywy przewiduje eliminację bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszystkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości.
- 34 Należy wobec tego uznać, że poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 ust. 1 i art. 4 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które w odniesieniu do wypłacania przez odpowiedzialną instytucję krajową zaległych wynagrodzeń i świadczeń należnych pracownikom od niewypłacalnego pracodawcy ustanawia górną granicę tej wypłaty w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, która w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy podlega proporcjonalnemu obniżeniu do czasu pracy przepracowanego przez tych pracowników w stosunku do czasu pracy przepracowanego przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w przypadku gdy owo obniżenie dotyka przede wszystkim pracowników płci żeńskiej.
- 35 Należy zauważyć, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym wchodzi w zakres stosowania dyrektywy 2008/94. Otóż w myśl art. 1 tej dyrektywy ma ona zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców,

k którzy są niewypłacalni. Ponadto z motywu 3 w związku z art. 3 tej dyrektywy wynika, że państwa członkowskie są zobowiązane ustanowić instytucję gwarancyjną zapewniającą zaspokojenie takich niezaspokojonych roszczeń, w tym, jeżeli stanowi tak prawo krajowe, odszkodowania z tytułu ustania stosunku pracy. W niniejszej sprawie Królestwo Hiszpanii utworzyło Fogasę w charakterze instytucji gwarancyjnej zgodnie z tą dyrektywą.

- 36 Zgodnie z motywem 7 i art. 4 ust. 3 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 państwa członkowskie mogą określić pułapy wypłat dokonywanych przez instytucję gwarancyjną, z tym zastrzeżeniem, że nie mogą być one ustalone poniżej poziomu zgodnego z celem społecznym tej dyrektywy. Wydaje się zatem, że z zastrzeżeniem spełnienia tego warunku, czego zweryfikowanie należy do sądu odsyłającego, górne granice określone dla zaspokojenia roszczeń pracowników, takie jak przewidziane w art. 33 kodeksu pracy, są zgodne z tą dyrektywą.
- 37 Niemniej jednak, jak wynika z pkt 32 i 33 niniejszego postanowienia, należy zbadać, czy w sprawie w postępowaniu głównym stosowanie takich górnych granic, w szczególności w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest zgodne z dyrektywą 2006/54 (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 stycznia 2021 r., INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 W tym względzie należy zauważyć, że dokonana przez sąd odsyłający ocena istnienia pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć opiera się na dwóch założeniach, zgodnie z którymi art. 33 kodeksu pracy, według sposobu jego interpretacji przez sądy krajowe, stawia w mniej korzystnej sytuacji grupę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, w której skład wchodzi głównie pracownicy płci żeńskiej.
- 39 Jak wynika z postanowienia odsyłającego, do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, takiego jak JL, znajduje zastosowanie przewidziany w art. 33 ust. 1 kodeksu pracy niższy wymiar górnej granicy wysokości wypłaty zaległego wynagrodzenia. Podczas gdy dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy owa górna granica wynosi dwukrotność dziennego MWM, w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ulega ona obniżeniu proporcjonalnie do ich wymiaru czasu pracy w stosunku do wymiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wykonujących tę samą pracę.
- 40 Tymczasem należy zauważyć, że niezależnie od wskazówek zawartych w uzasadnieniu postanowienia odsyłającego, nie wydaje się, aby wskutek działania tego uregulowania pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy podlegał „podwójnemu” obniżeniu, czyli oprócz otrzymywania niższego wynagrodzenia z uwagi na częściowy charakter jego pracy, podlegał „drugiej” obniżce w kontekście górnej granicy wypłat dokonywanych ze środków Fogasy. Zgodnie bowiem z art. 33 ust. 1 kodeksu pracy to ostatnie obniżenie nie wynika z obniżonego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, lecz z kwoty dziennego MWM pomnożonej przez dwa. W związku z tym nie prowadzi ono do dodatkowego obniżenia, lecz jest ustalane w taki sam sposób jak wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, czyli poprzez uwzględnienie wymiaru jego czasu pracy.
- 41 W celu ustalenia, czy takie obniżenie górnej granicy wypłaty wynagrodzenia w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy należy uznać za mniej korzystne w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy oraz, w świetle rozważań zawartych w postanowieniu odsyłającym, o których mowa w pkt 38 niniejszego postanowienia, za ewentualnie sprzeczne z dyrektywą 2006/54, należy przypomnieć, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy przewiduje, że 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.

- 42 Jednakże ten wymóg równości pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w odniesieniu do warunków pracy został ustanowiony bez uszczerbku dla odpowiedniego stosowania zasady *pro rata temporis*, zgodnie z pkt 2 wspomnianej klauzuli 4 (zob. podobnie wyrok z dnia 10 czerwca 2010 r., Bruno i in., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 64).
- 43 Uwzględnienie ilości pracy rzeczywiście świadczonej przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikiem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy stanowi bowiem obiektywne kryterium w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, pozwalające na proporcjonalne obniżenie uprawnień i warunków pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy (zob. podobnie wyroki: z dnia 10 czerwca 2010 r., Bruno i in., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 65; a także z dnia 5 listopada 2014 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, pkt 20).
- 44 W tym względzie Trybunał stosował już zasadę *pro rata temporis* w odniesieniu do innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Trybunał orzekł bowiem, że prawo Unii nie stoi na przeszkodzie obliczaniu zgodnie z tą zasadą ani emerytury (zob. podobnie wyrok z dnia 23 października 2003 r., Schönheit i Becker, C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, pkt 90, 91), ani wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego (zob. podobnie wyrok z dnia 22 kwietnia 2010 r., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 33), ani też dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu wypłacanego przez pracodawcę (zob. podobnie wyrok z dnia 5 listopada 2014 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, pkt 25).
- 45 W tych okolicznościach należy uznać, że zastosowanie w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy przewidzianej w art. 33 ust. 1 kodeksu pracy korekty górnej granicy wypłat dokonywanych ze środków Fogasy, która odpowiada proporcjonalnemu wymiarowi czasu pracy przepracowanego przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do czasu pracy przepracowanego przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wykonujących tę samą pracę, stanowi prawidłowe zastosowanie zasady *pro rata temporis* w rozumieniu klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 46 Jak bowiem podniosły rząd hiszpański i Komisja Europejska w swoich uwagach na piśmie, zastosowanie tej korekty gwarantuje, że maksymalne kwoty niezaspokojonych roszczeń pracowniczych wypłacane ze środków Fogasy w przeliczeniu na każdą przepracowaną godzinę pracy będą równe, co sprzyja równemu traktowaniu (zob. analogicznie postanowienie z dnia 17 listopada 2015 r., Plaza Bravo, C-137/15, EU:C:2015:771, pkt 28).
- 47 Wniosek ten potwierdza okoliczność, że zgodnie z art. 33 ust. 5 kodeksu pracy Fogasa jest finansowana ze składek pracodawców, których wysokość jest ustalana na podstawie wypłat stanowiących podstawę wymiaru składki na pokrycie ryzyk objętych krajowym systemem zabezpieczenia społecznego.
- 48 W świetle powyższych ustaleń należy stwierdzić, że nie można uznać, iż uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym działa w przeważającej mierze na niekorzyść określonej kategorii pracowników, w tym wypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a tym bardziej pracowników płci żeńskiej. W rezultacie nie można uznać tego uregulowania za przejaw „dyskryminacji pośredniej” w rozumieniu art. 2 ust. 1 i art. 4 dyrektywy 2006/54.
- 49 Z tego względu na zadane pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 2 ust. 1 i art. 4 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które w odniesieniu do wypłacania przez odpowiedzialną instytucję krajową zaległych wynagrodzeń i świadczeń należnych pracownikom od niewypłacalnego pracodawcy ustanawia górną granicę wysokości tej wypłaty w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu

pracy, która w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy podlega proporcjonalnemu obniżeniu do czasu pracy przepracowanego przez tych pracowników w stosunku do czasu pracy przepracowanego przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

W przedmiocie kosztów

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

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

Artykuł 2 ust. 1 i art. 4 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które w odniesieniu do wypłacania przez odpowiedzialną instytucję krajową zaległych wynagrodzeń i świadczeń należnych pracownikom od niewypłacalnego pracodawcy ustanawia górną granicę wysokości tej wypłaty w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, która w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy podlega proporcjonalnemu obniżeniu do czasu pracy przepracowanego przez tych pracowników w stosunku do czasu pracy przepracowanego przez pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Podpisy

i — Słowa kluczowe oraz sentencja w niniejszym tekście były przedmiotem zmian o charakterze językowym, po pierwotnym umieszczeniu na stronie internetowej.