OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
ELEANOR SHARPSTON
przedstawiona w dniu 4 grudnia 2008 r. [1]

1. Dyrektywa 96/34 [2] ma na celu przyznanie zarówno kobietom jak i mężczyznom swobody w podjęciu decyzji, czy z chwilą przyjścia na świat dzieci chcą oni definitywnie opuścić rynek pracy, czy też po tymczasowej przerwie zależy im na kontynuacji kariery zawodowej. Jednakże, co jest nieuniknione, dyrektywa ta pozostawia wiele nierozwiązanych kwestii.

2. W niniejszym wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym Juzgado de lo Social (Sąd ds. socjalnych) nr 30 w Madrycie, Hiszpania zwraca się do Trybunału o wyjaśnienia w sprawie klauzuli 2, pkt 6 i 8 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego dołączonego do dyrektywy 96/34 („porozumienie ramowe dotyczące urlopu macierzyńskiego") a także w sprawie dyrektywy 79/7 [3].

3. Sprawa będąca przedmiotem postępowania przed sądem krajowym została wniesiona przez Evangelinę Gómez-Limón Sánchez-Camacho („E. Gómez-Limón") przeciwko Instituto Nacional de la Seguridad Social (krajowemu instytutowi zabezpieczenia społecznego, zwanemu dalej „INSS"), Tesorería General de la Seguridad Social (powszechnej kasie ubezpieczeń społecznych, zwanej dalej „TGSS") i Alcampo S.A. Sprawa ta dotyczy należnej skarżącej kwoty renty z tytułu niezdolności do pracy obliczonej przy uwzględnieniu kwoty rzeczywiście pobieranego wynagrodzenia i składek opłacanych w czasie urlopu rodzicielskiego, w trakcie którego wymiar czasu pracy był krótszy — zamiast wynagrodzenia i składek odpowiadających zatrudnieniu w pełnym wymiarze.

4. Czy taki sposób obliczania renty inwalidzkiej narusza prawo wspólnotowe?

1 — Język oryginału: angielski.

2 — Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 roku w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1996 L 145, s. 4).

3 — Dyrektywa 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).

Ramy prawne

Prawo wspólnotowe

5. Artykuł 4 dyrektywy 79/7 stanowi:

„1. 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 [zabezpieczenia społecznego] 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 zachowania prawa do świadczeń.

2. […]”.

6. Artykuł 7 dyrektywy 79/7 stanowi:

„1 Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do wyłączenia z jej zakresu:

(a) […];

(b) przywilejów przyznawanych w systemach ubezpieczenia emerytalnego osobom, które wychowywały dzieci; nabycia praw do świadczeń na podstawie okresów przerwy w wykonywaniu pracy ze względu na wychowywanie dzieci;

[…]”.

7. Celem dyrektywy 96/34, zdefiniowanym w jej art. 1, jest wdrożenie załączonego do niej Porozumienia ramowego w sprawie urlopów rodzicielskich, zawartego dnia 14 grudnia

1995 r. między ogólnymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE [4], CEEP [5] i ETUC [6]).

8. Wyżej powołane porozumienie zawiera następujące twierdzenia o charakterze ogólnym:

„[…]

8. mężczyźni powinni być zachęcani do przyjmowania równej części obowiązków rodzinnych, na przykład powinni być zachęcani do korzystania z urlopu rodzicielskiego za pomocą takich środków, jak programy uświadamiające;

[…]

11. Państwa członkowskie powinny również, w zakresie stosowanym ze względu na krajowe uwarunkowania i sytuację budżetową, rozważyć zachowanie uprawnień do odpowiednich świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, przysługujących podczas minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego;

[…]”.

9. Klauzula 2 zatytułowana „Urlop rodzicielski” stanowi:

„1. „Niniejsze porozumienie, z zastrzeżeniem klauzuli 2.2 [7] przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia bądź 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 — Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców. Zwracam uwagę, że od 23 stycznia 2007 r. UNICE zmieniła swoją nazwę na BUSINESSEUROPE, Europejską Konfederację Pracodawców Przemysłowych.

5 — Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych.

6 — Europejska Konfederacja Związków Zawodowych.

7 — Klauzula ta stanowi, że prawo do urlopu rodzicielskiego powinno co do zasady być przyznawane bez możliwości jego przenoszenia.

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.

[…]

8. Wszystkie kwestie związane z zabezpieczeniem społecznym, związane z niniejszym porozumieniem, powinny być rozważane i rozstrzygane przez państwa członkowskie zgodnie z prawem krajowym, uwzględniając ciągłość uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach, zwłaszcza w systemie opieki zdrowotnej".

10. Klauzula 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin załączonego do dyrektywy 97/81/WE [8] (zwanego dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze godzin") w następujący sposób definiuje jego cel:

„[…]

a) ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze godzin;

(b) […]".

11. Klauzula 4 zatytułowana „Zasada niedyskryminacji" stanowi:

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

8 — Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1998 L 14, s. 9). Wprawdzie pytania sądu odsyłającego nie nawiązują do tej dyrektywy, należy ona jednak do wspólnotowego porządku prawnego, w ramach którego podniesione kwestie powinny zostać rozstrzygnięte.

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

[…]”.

Prawo hiszpańskie

12. Artykuł 37 ust. 5 tekstu skonsolidowanego statutu pracowników (Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores) [9] w brzmieniu obowiązującym w okresie, gdy E. Gómez-Limón skorzystała z prawa do skrócenia wymiaru czasu pracy z uwagi na opiekę nad dzieckiem [10] stanowi, że osoba, która z uwagi na prawną opiekę opiekuje się dzieckiem w wieku poniżej sześciu lat, ma prawo do skrócenia wymiaru czasu pracy przy proporcjonalnym zmniejszeniu wynagrodzenia minimalnie o jedną trzecią, a maksymalnie o połowę [11].

13. Artykuł 139 ust. 2 powszechnej ustawy o zabezpieczeniu społecznym (Ley General de la Seguridad Social, zwanej dalej „LGSS”) [12] stanowi, że pracownik trwale niezdolny do pracy w swoim zawodzie ma prawo do dożywotniej renty wynoszącej 55% podstawy otrzymywanej w wyniku podzielenia „podstawy składek” pracownika z 96 miesięcy poprzedzających zdarzenie ubezpieczeniowe przez 112 [13].

14. Artykuł 109 ust. 1 LGSS stanowi, że „podstawa składek” od każdego rodzaju ryzyka i sytuacji podlegających ochronie w ramach ogólnego systemu zabezpieczeniowego, w tym wypadków i chorób zawodowych, składa się z sumy wynagrodzeń bez względu na formę i nazwę, do których pobierania pracownik ma w każdym miesiącu prawo lub z wynagrodzenia miesięcznego, które rzeczywiście otrzymuje za pracę wykonaną w charakterze pracownika najemnego, jeżeli wysokość tego wynagrodzenia jest wyższa.

15. W celu ustalenia podstawy składek w przypadku skróconego wymiaru czasu pracy stosowanego do pracowników, którzy sprawują opiekę prawną i opiekują się dzieckiem poniżej sześciu lat, dekret królewski 2064/1995 dotyczący składek i ustanowienia innych praw zabezpieczenia społecznego (Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social) [14] odwołuje się do systemu składek

9 — Zatwierdzonego na podstawie Real Decreto Legislativo (królewskiego dekretu ustawodawczego) Nr 1/1995 z dnia 24 marca 1995 r. [Boletín Oficial del Estado (BOE) z dnia 29 marca 1995 r.].

10 — Wersja zatwierdzona na podstawie ustawy z dnia 5 listopada 1999 r. w sprawie wspierania godzenia życia rodzinnego i zawodowego pracowników (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE z dnia 6 listopada 1999 r.).

11 — Artykuł 37 ust. 5 statutu pracowników został zmieniony ustawą organiczną z dnia 22 marca 2007 r. o rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE z dnia 23 marca 2007 r.). Zmiana polega jedynie na rozszerzeniu zakresu ewentualnego skrócenia wymiaru czasu, który obecnie może być skrócony minimalnie o jedną ósmą a maksymalnie o połowę wcześniejszego wymiaru czasu pracy.

12 — Tekst skonsolidowany zatwierdzony królewskim dekretem ustawodawczym nr 1/1994 z dnia 20 czerwca 1994 r. (BOE z dnia 29 czerwca 1994 r.).

13 — Artykuł 140 ust. 1 LGSS.

14 — Dekret królewski (Real Decreto) z dnia 22 grudnia 1995 r. (BOE z dnia 25 stycznia 1996 r.).

z tytułu umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin. Artykuł 65 dekretu królewskiego w wersji mającej zastosowanie w niniejszej sprawie stanowi, że w odniesieniu do pracowników najemnych, którzy zawarli umowę o pracę w niepełnym wymiarze i umowę o pracę pracownika pomocniczego [15], podstawa składek ustalana jest w oparciu o wynagrodzenie za przepracowane godziny.

16. Artykuł 14 rozporządzenia z dnia 18 lipca 1991 r. wydanego przez ministra pracy regulującego szczególne porozumienie w ramach systemu zabezpieczeń społecznych [16], które znajduje zastosowanie do osób, które sprawują opiekę prawną nad małoletnimi dziećmi stanowi, że pracownicy, którzy na podstawie art. 37 ust. 5 statutu pracowników korzystają ze skróconego wymiaru czasu pracy, ponieważ opiekują się dzieckiem poniżej sześciu lat — przy jednoczesnym proporcjonalnym obniżeniu ich wynagrodzenia — mają prawo zawrzeć takie szczególne porozumienie w celu utrzymania takiej samej podstawy składek jaka miała miejsce przed skróceniem wymiaru czasu pracy. Miesięczna podstawa składki [17] odpowiada różnicy pomiędzy podstawą składek wynikającą ze skrócenia wymiaru czasu pracy i podstawy składek, którą zainteresowana strona może wybrać, i która obejmuje podstawę składek w ramach zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Składki te na podstawie ww. porozumienia szczególnego obejmują emeryturę, trwałą niezdolność do pracy i śmierć oraz uprawnienie do renty rodzinnej w następstwie zwykłej choroby lub wypadku innego niż wypadek przy pracy.

Sprawa przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

17. Od 17 grudnia 1986 r. E. Gómez-Limón była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w przedsiębiorstwie Alcampo S.A. Od dnia 6 grudnia 2001 r., z uwagi na opiekę nad dzieckiem w wieku poniżej sześciu lat, uzyskała ona zgodę na skrócenie wymiaru czasu pracy na podstawie statutu pracowników. Od tej chwili świadczyła pracę w wymiarze dwóch trzecich etatu. Proporcjonalnie zostało zmniejszone także jej wynagrodzenie oraz składki uiszczane do INSS zarówno przez pracodawcę jak i przez pracownika. Wydaje się, że E. Gómez-Limón nie zawarła szczególnego porozumienia, o którym mowa w art. 14 rozporządzenia z dnia 18 lipca 1991 r.

15 — „Contrato de relevo". Hiszpańskie Ministerio de Trabajo e Inmigración na stronie internetowej dotyczącej zabezpieczenia społecznego tłumaczy ten typ umowy jako „umowę o pracę pracownika pomocniczego" — jest to umowa, którą dany pracodawca zawiera jednocześnie z umową o pracę w niepełnym wymiarze z osobą będącą na częściowej emeryturze, z pracownikiem pozostającym bez pracy lub osobą, która zawarła umowę ze spółką na czas określony na zasadzie uzupełnienia czasu pracy osoby będącej na częściowej emeryturze. Umowy o pracę pracowników pomocniczych zawierane są w celu zastąpienia pracowników, którzy odeszli na częściową emeryturę przed ukończeniem 65 lat, są one również dopuszczalne po osiągnięciu tego wieku. Takie umowy powinny ponadto spełniać określone przesłanki prawne. http://www.seg-social.es/Internet_7/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=R

16 — Orden Ministerial z dnia 18 de julio de 1991, por que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE z dnia 30 lipca 1991 r.). Rzeczone rozporzadzenie zostało uchylone i zastąpione rozporządzeniem TAS/2865/2003 z dnia 13 października 2003 r. (Orden de 13 octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social, BOE z dnia 18 października 2003 r.). Na stronie internetowej hiszpańskiego Ministerio de Trabajo e Inmigración „convenio especial" zostało przetłumaczone jako „szczególne porozumienie" czyli jak stanowi opis: porozumienie zawarte z ubezpieczycielem przez pracowników, których umowy o pracę zostały zakończone lub których dotyczą inne szczególne okoliczności w celu zachowania nabywanych praw bez utraty korzyści ze składek wcześniej zapłaconych. http://www.seg-social.es/Internet_7/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=S

17 — Czyli zgodnie ze szczególnym porozumieniem: innymi słowy uzupełnienie podstawy składki, którą należy dodać do standardowej podstawy składek w ramach zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

18. W wyniku choroby niezwiązanej z pracą, E. Gómez-Limón wszczęła postępowanie administracyjne, zakończone decyzją INSS z dnia 30 czerwca 2004 r. W decyzji tej stwierdzono, że z uwagi na bardzo wysoką krótkowzroczność jest ona całkowicie i trwale niezdolna do pracy w swoim zawodzie i przyznano jej prawo do miesięcznej renty w wysokości 55% od podstawy wynoszącej 920,33 EUR miesięcznie liczonej przy uwzględnieniu sumy składek rzeczywiście wpłaconych przez pracodawcę w okresie od dnia 1 listopada 1998 r. do 30 kwietnia 2004 r. W skład tej sumy wchodzi zarówno procent składki wpłacany bezpośrednio przez pracodawcę, jak i potrącenia dokonywane przez pracodawcę na rachunek pracownika w celu późniejszego przekazania TGSS tj. jednostce pobierającej składki dla INSS [18].

19. E. Gómez-Limón wniosła sprawę do Juzgado de lo Social podnosząc, że nawet jeżeli są to składki rzeczywiście wpłacone, to zostały one pomniejszone o kwotę wynikającą ze skrócenia wymiaru czasu pracy oraz zmniejszenia wynagrodzenia w okresie objętym urlopem częściowym z uwagi na opiekę nad dzieckiem. Z tego powodu pani Gómez-Limón uważa, że przysługująca jej renta z tytułu niezdolności do pracy powinna być liczona na podstawie kwoty odpowiadającej pełnemu wymiarowi czasu pracy. W przeciwnym wypadku środek mający na celu wspieranie równości wobec prawa oraz wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć zostałby pozbawiony praktycznej skuteczności.

20. Juzgado de lo Social zwrócił się zatem do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1. Mając na względzie, iż przyznanie urlopu rodzicielskiego stanowi środek służący wspieraniu równości w sposób i w zakresie ustalonym swobodnie przez poszczególne państwa członkowskie w ramach minimalnych granic zakreślonych dyrektywą 1996/34/WE, czy możliwe jest, że korzystanie z takiego okresu urlopu rodzicielskiego — w przypadku skrócenia wymiaru czasu pracy i obniżenia wynagrodzenia z powodu opieki nad małoletnimi dziećmi — może mieć wpływ na prawa będące w trakcie nabywania przez pracownika lub pracownicę korzystających z tego urlopu rodzicielskiego oraz czy jednostki mogą powoływać się wobec instytucji publicznych państwa członkowskiego na zasadę zachowania praw nabytych lub będących w trakcie nabywania?

2. W szczególności, czy wyrażenie „prawa nabyte lub będące w trakcie nabywania" zawarte w klauzuli 2 ust. 6 obejmuje wyłącznie prawa związane z warunkami pracy i ma zastosowanie jedynie do umownego stosunku pracy z pracodawcą, czy przeciwnie, dotyczy również zachowania praw nabytych lub będących w trakcie nabywania w dziedzinie zabez-

18 — Ustęp 12 osiemnastego przepisu dodatkowej ustawy organicznej 3/2007 zmienił art. 180 LGSS w taki sposób, że art. 180 ust. 3 LGSS stanowi od tej pory, że dla celów świadczeń określonych w art. 180 ust. 1 — a zatem między innymi świadczeń z tytułu trwałej niezdolności do pracy, których dotyczy skarga skarżącej w tej sprawie — składki uiszczone w okresie pierwszych dwóch lat skrócenia wymiaru czasu pracy z powodu opieki nad dzieckiem, o której mowa w art. 37 ust. 5 statutu pracowników powinny być przy obliczeniach zwiększane do 100% kwoty, która zostałaby wypłacona, gdyby nie miało miejsce skrócenie wymiaru czasu pracy. Tym niemniej, zgodnie z wyraźnym brzmieniem nowej ustawy organicznej (zob. ust. 3 siódmego przepisu przejściowego), przepis ten nie ma zastosowania do świadczeń wynikających ze zdarzeń zaistniałych przed wejściem w życie wymienionej ustawy, które nastąpiło w dniu 23 marca 2007 r. (dzień po jej ogłoszeniu w BOE).

pieczenia społecznego, a także, czy wymóg „ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach", o którym mowa w klauzuli 2 ust. 8 dyrektywy 1996/34/WE można uznać za spełniony w sposób rozpatrywany w niniejszej sprawie i zastosowany przez władze krajowe, a w stosownym przypadku czy prawo do ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego jest wystarczająco jasne i konkretne, żeby można się było na nie powołać przed organami krajowymi państwa członkowskiego?

3. Czy przepisy wspólnotowe nie stoją na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, zgodnie z którym w okresie skrócenia wymiaru czasu pracy z uwagi na urlop rodzicielski renta, jaka powinna być pobierana z tytułu niezdolności do pracy ulega obniżeniu w porównaniu z tą, jaka miałaby zastosowanie przed tym urlopem, a także zmniejszeniu ulega wymiar i konsolidacja przyszłych świadczeń proporcjonalnie do skrócenia wymiaru czasu pracy i zmniejszenia wynagrodzenia?

4. Mając na względzie ciążący na sądach krajowych obowiązek dokonywania wykładni prawa krajowego w świetle obowiązków wynikających z dyrektywy, w celu umożliwienia w największym możliwym zakresie osiągnięcia celów normy wspólnotowej, czy obowiązek ten powinien stosować się również do ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego podczas korzystania z urlopu rodzicielskiego, a konkretnie w przypadkach częściowego urlopu lub pracy w niepełnym wymiarze, jak w niniejszej sprawie?

5. Czy w okolicznościach niniejszej sprawy zmniejszenie praw przyznanych i nabytych w dziedzinie zabezpieczenia społecznego w okresie urlopu rodzicielskiego może być uznane za bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację sprzeczną z przepisami dyrektywy Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie zasady równego traktowania i niedyskryminacji kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, a tym samym sprzeczną z wymogiem równości i niedyskryminacji kobiet i mężczyzn zgodnie ze wspólną tradycją państw członkowskich w zakresie, w jakim zasada ta znajduje zastosowanie nie tylko do warunków pracy, ale także działań publicznych w dziedzinie ochrony socjalnej pracowników?"

21. Uwagi na piśmie zostały przedstawione przez INSS, rządy Hiszpanii i Zjednoczonego Królestwa oraz Komisję.

22. Nie wniesiono o przeprowadzenie rozprawy i rozprawa nie została przeprowadzona.

Ocena

Dopuszczalność

23. INSS i rząd Hiszpanii zakwestionowali dopuszczalność pytania pierwszego sądu odsyłającego, które ich zdaniem jest czysto hipotetyczne i nie ma związku ze sprawą będącą przedmiotem postępowania przed sądem krajowym.

24. Podczas gdy pytanie pierwsze (czy okres urlopu rodzicielskiego może mieć wpływ na prawa będące w trakcie nabywania przez pracownika korzystającego z tego urlopu rodzicielskiego) ma charakter ogólny, to pytanie drugie (czy klauzula 2 ust. 6 ma zastosowanie do praw z zakresu zabezpieczenia społecznego) jest bardziej konkretne.

25. W przypadku odpowiedzi przeczącej na pytanie drugie, pytanie pierwsze (niezależnie od jego dopuszczalności) traci na znaczeniu i nie wymaga udzielenia odpowiedzi.

26. Dlatego też właściwym wydaje się rozważenie w pierwszej kolejności pytania drugiego, które ma logiczne pierwszeństwo nad pytaniem pierwszym.

W przedmiocie pytania drugiego

27. Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży do wyjaśnienia trzech kwestii. Po pierwsze, czy wyrażenie „prawa nabyte lub będące w trakcie nabywania" zawarte w klauzuli 2 ust. 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego załączonego do dyrektywy 96/34 obejmuje wyłącznie prawa związane z warunkami pracy i ma zastosowanie jedynie do umownego stosunku pracy z pracodawcą, czy dotyczy również praw z dziedziny zabezpieczenia społecznego? Po drugie, czy prawo hiszpańskie spełnia wymóg „ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach", o którym mowa w klauzuli 2 ust. 8 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego? Po trzecie, jeżeli klauzula 2 ust. 8 znajduje zastosowanie, to czy jest ona wystarczająco jasna i konkretna, żeby można było się na nią powołać przed organami krajowymi państwa członkowskiego?

28. Odpowiedź na część pierwszą tego pytania jest względnie prosta. Prawdą jest, że ani klauzula 2 ust. 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego ani inny przepis dyrektywy 96/34 i porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego nie zawiera definicji „praw nabytych lub będących w trakcie nabywania". Niemniej jednak jest oczywiste, że wspomniane wyrażenie nie odnosi się do praw z dziedziny zabezpieczenia społecznego takich jak renta

z tytułu niezdolności do pracy E. Gómez-Limón, [19] ponieważ wchodzą one w zakres klauzuli 2 ust. 8. Wspomniana klauzula wyraźnie stwierdza, że „wszystkie kwestie związane z zabezpieczeniem społecznym, związane z [porozumieniem ramowym dotyczącym urlopu rodzicielskiego], powinny być rozważane i rozstrzygane przez państwa członkowskie zgodnie z prawem krajowym, uwzględniając ciągłość uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach, zwłaszcza w systemie opieki zdrowotnej".

29. Wyrażenie „prawa nabyte lub będące w trakcie nabywania" zawarte w klauzuli 2 ust. 6 nie mogą zatem obejmować praw z tytułu zabezpieczenia społecznego. Tak jak INSS wskazuje w swoich uwagach, celem dyrektywy 96/34, zdefiniowanym w art. 1, jest wykonanie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego między ogólnymi organizacjami międzybranżowymi, a mianowicie organizacjami reprezentującymi zarówno pracodawców, jak i pracowników [20]. Porozumienie ramowe ma na celu umożliwienie obydwu stronom umowy o pracę zorganizowania sobie czasu pracy w taki sposób, żeby pracownicy mogli brać urlop rodzicielski, nie jest zaś jego celem regulowanie kwestii z dziedziny zabezpieczenia społecznego.

30. W odniesieniu do kwestii drugiej i trzeciej podniesionej przez sąd odsyłający, z utrwalonego orzecznictwa wynika, że we wszystkich przypadkach, gdy przepisy dyrektywy wydają się, z punktu widzenia ich treści, bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, można się na nie powołać w razie niewprowadzenia środków wykonawczych w wyznaczonych terminach, wobec wszelkich przepisów krajowych niezgodnych z dyrektywą, bądź też wtedy, gdy charakter przepisów dyrektywy pozwala określić uprawnienia, jakich osoby fizyczne mogą dochodzić od państwa [21]. Przepis prawa wspólnotowego jest bezwarunkowy, jeżeli ustanawia zobowiązanie, które nie podlega żadnym warunkom ani nie jest uzależnione, w zakresie jego wykonania lub skutków, od wydania przez instytucje Wspólnot Europejskich lub państwa członkowskie jakiegokolwiek aktu. Jest on wystarczająco precyzyjny, by podmioty prawa mogły się na niego powoływać, a sądy mogły go stosować, jeżeli formułuje zobowiązanie w sposób jednoznaczny [22].

19 — Świadczenia związane z inwalidztwem stanowią tradycyjną dziedzinę zabezpieczenia społecznego. Zostały one na przykład wymienione w art. 4 ust. 1 lit. b) rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. L 149 z dnia 5 lipca 1971 r., s. 2 ze zmianami). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dane świadczenie można uznać za świadczenie z tytułu zabezpieczenia społecznego, jeżeli jest przyznawane uprawnionym bez jakiejkolwiek indywidualnej i uznaniowej oceny potrzeb osobistych, w oparciu o sytuację określoną prawnie oraz jeżeli dotyczy ono jednego z ryzyk wyraźnie wymienionych w art. 4 ust. 1 rozporządzenia nr 1408/71 (zob. w szczególności wyroki: z dnia 21 lutego 2006 r. w sprawie C-286/03 Hosse, Zb.Orz. s. I-1771, pkt 37, z dnia 18 grudnia 2007 r. w sprawach połączonych C-396/05, C-419/05 i C-450/05 Habelt i in., Zb.Orz. s. I-11895, pkt 63 i z dnia 11 września 2008 r. w sprawie C-228/07, Zb.Orz. s. I-6989, pkt 19). W niniejszej sprawie nie zostało zakwestionowane, że renta inwalidzka będąca przedmiotem w sprawie przed sądem krajowym stanowi świadczenie z tytułu zabezpieczenia społecznego.

20 — Zobacz ponadto motyw 13 porozumienia ramowego „Pracodawcy i pracownicy są najbardziej właściwymi do tego, aby znaleźć rozwiązania, które zaspokajają potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników, w związku z czym trzeba im przyznać szczególną rolę w wykonaniu i zastosowaniu niniejszego porozumienia".

21 — Zobacz na przykład wyrok z dnia 28 czerwca 2007 r. w sprawie C-363/05 JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust and The Association of Investment Trust Companies, Zb.Orz. s. I-5517, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo.

22 — Wyrok z dnia 29 maja 1997 r. w sprawie C-389/95 Klattner, Rec. 1997 s. I-2719, pkt 33.

31. Klauzula 2 ust. 8 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego nie spełnia tych wymogów. Raczej wyraźnie stwierdza, że kwestie związane z zabezpieczeniem społecznym powinny być „rozważane i rozstrzygane przez państwa członkowskie zgodnie z prawem krajowym", przypominając jedynie państwom członkowskim, żeby „uwzględniły ciągłość uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach, zwłaszcza w systemie opieki zdrowotnej". Takie podejście odzwierciedla orzecznictwo Trybunału, ponieważ przy obecnym stanie prawa wspólnotowego, polityka społeczna należy do kompetencji państw członkowskich. Do państw członkowskich należy zatem wybór środków służących do promocji celów społecznych i polityki zatrudnienia. Wykonując wspomniane uprawnienia państwa członkowskie mają szeroki zakres uprawnień dyskrecjonalnych [23].

32. Klauzula 2 ust. 8 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego nie nakłada zatem wyraźnego zobowiązania na państwa członkowskie [24]. Z tego logicznie wynika, że nie jest ona wystarczająco precyzyjna, konkretna i bezwarunkowa, żeby jednostki mogły się na nią powołać przed sądami krajowymi państwa członkowskiego.

33. Ponadto jak podnosi Komisja, wyrażenie: „ciągłość uprawnień do zabezpieczenia społecznego" zawarte w tej klauzuli oznacza ciągłość *korzystania* z praw z tytułu zabezpieczenia społecznego, aczkolwiek nie zawiera wzmianki na temat konieczności zagwarantowania przez państwa członkowskie prawa do nabycia *nowych* praw w okresie urlopu rodzicielskiego. Z informacji znajdujących się w aktach sprawy wynika, że Hiszpania uwzględniła powyższą kwestię pomimo tego, że klauzula 2 ust. 8 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego nie zawiera prawnego zobowiązania w tym względzie.

34. Zwracam uwagę, że art. 14 rozporządzenia z dnia 18 lipca 1991 r. umożliwiłby E. Gómez-Limón uzyskanie renty z tytułu niezdolności do pracy o takiej samej wysokości, jakby kontynuowała ona pracę w pełnym wymiarze [25]. Z akt sprawy jednak wynika, że E. Gómez-Limón nie skorzystała z tej możliwości [26].

35. Podsumowując: po pierwsze klauzula 2 ust. 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego załączonego do dyrektywy 96/34 nie znajduje zastosowania do kwestii z dziedziny zabezpieczenia społecznego, a po drugie na klauzulę 2 ust. 8 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego nie można się powołać przed sądami krajowymi przeciwko władzom państwowym państwa członkowskiego.

23 — Zobacz na przykład wyroki z dnia 14 grudnia 1995 r. w sprawie C-317/93 Nolte, Rec. s. I-4625, pkt 33 i z dnia 26 września 2000 r. w sprawie C-322/98 Kachelmann, Rec. s. I-7505, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo.

24 — Zobacz ponadto motyw 11 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, który stanowi, że państwa członkowskie powinny również, w zakresie stosowanym ze względu na krajowe uwarunkowania i sytuację budżetową, *rozważyć* zachowanie uprawnień do odpowiednich świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, przysługujących podczas minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego (moje podkreślenie).

25 — Na podstawie art. 37 ust. 5 statutu pracowników. Zob ww. pkt 16, gdzie zostało to wyjaśnione.

26 — Zobacz ww. pkt 17.

36. Dlatego też nie ma potrzeby odpowiadać na pytanie pierwsze.

W przedmiocie pytań trzeciego i piątego

37. Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy przepisy wspólnotowe nie stoją na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, zgodnie z którym w okresie skrócenia wymiaru czasu pracy z uwagi na urlop rodzicielski ulega obniżeniu renta, jaka powinna być pobierana z tytułu niezdolności do pracy a także zmniejszeniu ulega wymiar i konsolidacja przyszłych świadczeń proporcjonalnie do skrócenia wymiaru czasu pracy i zmniejszenia wynagrodzenia.

38. Właściwość Trybunału jest ograniczona do badania jedynie przepisów prawa wspólnotowego, podczas gdy do sądu krajowego należy ocena znaczenia przepisów krajowych i sposobu ich stosowania [27]. Moim zdaniem to dlatego sąd krajowy zwraca się z pytaniem, czy przepisy prawa krajowego, które stanowią przedmiot postępowania przed sądem krajowym są zgodne z prawem wspólnotowym.

27 — Wyrok z dnia 1 czerwca 2006 r. w sprawie C-453/04 innoventif, Zb.Orz. s. I-4929, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo.

39. W pytaniu piątym sąd odsyłający dąży do ustalenia czy zmniejszenie praw przyznanych i nabytych w dziedzinie zabezpieczenia społecznego w okresie urlopu rodzicielskiego a) może być uznane za bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację sprzeczną z przepisami dyrektywy Rady 79/7/EWG i b) jest sprzeczne z wymogiem równości i niedyskryminacji kobiet i mężczyzn w zakresie, w jakim zasada ta znajduje zastosowanie nie tylko do warunków pracy, ale także działań publicznych w dziedzinie ochrony socjalnej pracowników.

40. Obydwa pytania mają na celu ustalenie, czy przepisy prawa, na podstawie których rentę z tytułu niezdolności do pracy osobie zatrudnionej w niepełnym wymiarze godzin obliczono na zasadzie pro rata temporis przy uwzględnieniu czasu rzeczywiście spędzonego w pracy, są zgodne z zakazem dyskryminacji ze względu na płeć obowiązującym w prawie wspólnotowym, w sytuacji gdy powodem skrócenia czasu pracy był urlop rodzicielski.

41. Jeżeli omawiane przepisy przyznają prawo do urlopu rodzicielskiego zarówno kobietom jak mężczyznom i jeżeli skutki wykonywania tego prawa są takie same, to nie może być mowy o dyskryminacji bezpośredniej. Przepisy prawa hiszpańskiego powołane w postanowieniu odsyłającym, a konkretnie art. 37 ust. 5 statutu pracowników zdają się spełniać powyższy wymóg. W związku z tym, stworzony system prawny nie wprowadza dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć.

42. W odniesieniu do dyskryminacji pośredniej, zgodnie z ustalonym orzecznictwem unormowania krajowe stanowią przejaw dyskryminacji pośredniej kobiet, jeżeli pomimo neutralnych sformułowań faktycznie stawiają w mniej korzystnej sytuacji znacznie wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione czynnikami obiektywnymi, niezwiązanymi w żaden sposób z dyskryminacją ze względu na płeć [28].

43. Można w tym miejscu zauważyć pomocną analogię z okolicznościami, które leżą u podstaw wyroku w sprawie Grau-Hupka [29]. R. Grau-Hupka uważała, że przy obliczaniu jej emerytury nie został wystarczająco uwzględniony czas, który spędziła na wychowywaniu potomstwa. Sąd odsyłający na wstępie stwierdził, że istnieje więcej kobiet niż mężczyzn spędzających pewien okres czasu w domu wychowując potomstwo, czego skutkiem jest, że emerytura większej ilości kobiet niż mężczyzn podlega „obniżeniu" przy zastosowaniu odpowiednich przepisów krajowych. Sąd ten zasugerował, że jeżeli taka „obniżona" emerytura jest uznawana jako przychód z głównej działalności danej osoby pozwalając pracodawcy na wypłatę niższego wynagrodzenia ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, to w takiej sytuacji mamy do czynienia z dyskryminacją pośrednią [30].

44. W swojej opinii rzecznik generalny Jacobs obalił taką sugestię. Wprawdzie dochód R. Grau-Hupki był mniejszy, ale to ze względu na „obniżenie" jej emerytury, a nie ze względu na nierówność płacy. W odniesieniu do sugestii, że obniżenie emerytury było sprzeczne z wspólnotowymi zasadami równego traktowania, rzecznik generalny Jacobs uznał, że oczywistym jest, iż w zakresie przyznania emerytury nie miała miejsca żadna dyskryminacja, która byłaby niezgodna z przepisami dyrektywy 79/7 [31].

45. Trybunał podzielił powyższą opinię, stwierdzając, że dyrektywa 79/7 w żaden sposób nie zobowiązuje państw członkowskich do przyznawania korzyści w ramach systemu emerytalnego dla osób, które wychowywały potomstwo lub do przyznawania uprawnień do świadczeń wynikających z okresów przerwy w aktywności zawodowej z powodu wychowywania potomstwa. Trybunał stwierdził: „W związku z tym, że prawo wspólnotowe dotyczące równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego nie zobowiązuje państw członkowskich, żeby przy obliczaniu lat ustawowej emerytury uwzględniały lata poświęcone na wychowanie potomstwa, to możliwości przyznania wynagrodzenia niższego niż normalne dla osoby korzystającej z emerytury, która tym samym

28 — Zobacz wyroki: z dnia 6 kwietnia 2000 r. w sprawie C-226/98 Jørgensen, Rec. s. I-2447, pkt 29, ww. w przypisie 23 w sprawie Kachelmann, pkt 23, z dnia 9 września 2003 r. w sprawie C-25/02 Rinke, Rec. s. I-8349, pkt 33 i z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-313/02 Wippel, Zb.Orz. s. I-9483, pkt 43.

29 — Wyrok z dnia 13 grudnia 1994 r. w sprawie C-297/93 Grau-Hupka, Rec. s. I-5535.

30 — Zobacz opinię rzecznika generalnego Jacobsa, pkt 15.

31 — Zobacz pkt 17 opinii. Rzecznik generalny Jacobs zwrócił uwagę w szczególności, że art. 7 lit. b) dyrektywy 79/7 ma charakter fakultatywny, a nie obligatoryjny.

podlega zabezpieczeniu społecznemu, w przypadku gdy jej emerytura uległa obniżeniu z powodu utraty wynagrodzenia ze względu na czas poświęcony na wychowywanie potomstwa nie można uznać za niezgodną z zasadą równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej ustanowionej art. 141 WE i w dyrektywie o równych wynagrodzeniach" [32].

46. Nie widzę zasadniczej różnicy pomiędzy emeryturą a rentą z tytułu niezdolności do pracy, która mogłaby uzasadnić inne podejście do stosowania zasady pro rata temporis przy obliczaniu rent inwalidzkich.

47. Późniejsze orzecznictwo nie wskazuje na to, aby porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego spowodowało zmianę tego stanowiska [33].

48. Trybunał nie skłania się bowiem do rozważania skutków, jakie może wywierać urlop rodzicielski na obliczanie pewnych uprawnień jako naruszeń zakazu dyskryminacji ze względu na płeć.

49. Trybunał orzekł na przykład, że art. 141 WE i dyrektywa Rady 75/117/EWG [34] nie stoją na przeszkodzie wliczaniu do stażu pracy, od którego zależy wysokość odprawy, okresów zasadniczej służby wojskowej lub zastępczej służby cywilnej (odbywanej głównie przez mężczyzn), przy jednoczesnym niewliczaniu do stażu pracy okresów urlopu rodzicielskiego, (z którego korzystają najczęściej kobiety) [35].Stwierdziwszy powyższe, Trybunał zwrócił uwagę, że podczas gdy odbycie służby wojskowej odpowiada obywatelskiemu obowiązkowi przewidzianemu prawem i nie jest zależne od indywidualnego interesu pracownika, to z urlopu rodzicielskiego pracownik korzysta dobrowolnie w celu wychowania potomstwa [36].

50. Trybunał stwierdził ponadto, że pracownik, który korzysta z urlopu rodzicielskiego znajduje się w szczególnej sytuacji, której nie można porównać do sytuacji mężczyzny lub kobiety wykonujących pracę, ponieważ w tym pierwszym przypadku umowa o pracę ulega zawieszeniu, a tym

32 — Wyżej wymieniony w przypisie 29 wyrok w sprawie Grau-Hupka, pkt 27 i 28. Zobacz także wyrok z dnia 23 października 2003 r. w sprawach połączonych C–4/02 i C-5/02 Schönheit, Rec. s. I-12575, pkt 90 i 91, w którym Trybunał stwierdził, że prawo wspólnotowe nie wyklucza obliczania emerytury na zasadzie pro rata temporis w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Uwzględnienie okresu czasu pracy rzeczywiście świadczonej przez daną osobę w trakcie jej kariery zawodowej w porównaniu do osoby, która przez cały czas trwania swojej kariery zawodowej wykonywała pracę w pełnym wymiarze godzin stanowi obiektywne kryterium i nie ma związku z dyskryminacją ze względu na płeć jednocześnie umożliwiając proporcjonalne obniżenie uprawnień emerytalnych. Zobacz także opinię rzecznika generalnego Geelhoeda, pkt 102.

33 — Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/34 państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania ww. dyrektywy najpóźniej do dnia 3 czerwca 1998 r. lub zapewniają, by najpóźniej do tej daty pracodawcy i pracownicy wprowadzili w drodze umowy niezbędne środki, przy czym państwa członkowskie zobowiązane są do podjęcia wszelkich środków, umożliwiających im stałą możliwość gwarantowania osiągania celów określonych w niniejszej dyrektywie.

34 — Dyrektywa Rady z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. 1975 L 45, s. 19).

35 — Wyrok z dnia 8 czerwca 2004 r. w sprawie C-220/02 Österreichischer Gewerkschaftsbund, Zb.Orz. s. I-5907, pkt 65.

36 — Wyrok w sprawie Österreichischer Gewerkschaftsbund, pkt 60 i 61.

samym zawieszeniu ulegają wzajemne zobowiązania pracodawcy i pracownika [37]. Na tej podstawie Trybunał podsumował, że art. 141 WE, art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy Rady 92/85/EWG [38] i klauzula 2 ust. 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego nie stoi na przeszkodzie, żeby pracodawca, który przyznaje premię bożonarodzeniową pracownicy znajdującej się na urlopie macierzyńskim, uwzględnił okresy nieobecności, tym samym obniżając świadczenie pro rata [39].

51. Te dwa wyroki dotyczyły stosunku umownego pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Mając na uwadze fakt, że Trybunał nie uważa, iż skutki, jakie urlop rodzicielski może wywierać na obliczanie pewnych uprawnień w stosunku pomiędzy pracodawcą i pracownikiem nie naruszają zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, to sądzę, że odmienne twierdzenie w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego byłoby niespójne. Wprawdzie stosunek pomiędzy pracodawcą i pracownikiem wchodzi w zakres stosowania porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego i ogólnie prawa wspólnotowego, to jednak kwestie związane z zabezpieczeniem społecznym w dużej mierze w dalszym ciągu należą do kompetencji państw członkowskich. Tym samym nie należą one do zakresu stosowania porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, co jasno wynika z klauzuli 2 ust. 8 tego porozumienia.

52. Ponadto jak zauważa Komisja, ani dyrektywa 96/34 ani żadna inna dyrektywa wspólnotowa nie zawiera wyraźnych przepisów dotyczących tematu wynagrodzenia w trakcie urlopu rodzicielskiego. Unormowanie tej kwestii należy zatem do kompetencji państw członkowskich.

53. Prawdą jest, że zgodnie z zasadą niedyskryminacji, o której mowa w klauzuli 4 ust. 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, w odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze, jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym. Jednakże klauzula 4 ust. 2 tego porozumienia wyraźnie przewiduje, że w stosownych przypadkach zasada pro rata temporis powinna znajdować zastosowanie [40].

54. Ciekawy argument może oczywiście stanowić fakt, że należy zachęcać do korzystania z urlopu rodzicielskiego [41] poprzez nieobniżanie uprawnień do świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego na podstawie czasu spędzonego rzeczywiście w pracy, a wręcz umożliwianie osobom znajdującym się na urlopie rodzicielskim dalszego nabywania uprawnień, tak jakby

37 — Wyrok z dnia 21 października 1999 r. w sprawie C-333/97Lewen, Rec. s. I-7243, pkt 37.

38 — Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. 1992 L 348, s. 1).

39 — W wyżej wymienionym w pkt 37 wyroku w sprawie Lewen „urlop rodzicielski" stosowany jest zamiennie z „urlopem wychowawczym" (zob. na przykład pkt 10).

40 — Zobacz także opinię rzecznika generalnego Kokotta do wyroku z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 101.

41 — Celem porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, który definiuje klauzula 1a), jest „ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze godzin".

cały czas były one zatrudnione w pełnym wymiarze godzin. Takie podejście wzmocniłoby rzeczywistą równość pomiędzy kobietami i mężczyznami [42] poprzez uwzględnienie faktu, że kobiety, co zostało wskazane w postanowieniu odsyłającym, znacznie częściej korzystają z urlopu rodzicielskiego celem wychowywania potomstwa. Ponadto zachęciłoby to mężczyzn do podobnego działania [43].

55. Nie należy jednak rozumieć istniejących przepisów prawa w taki sposób, że nakładają na państwa członkowskie jakiekolwiek zobowiązania do przewidywania tego typu zachęt w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego. Wręcz przeciwnie, omawiane przepisy zawierają wyraźne postanowienie dotyczące stosowania zasady pro rata temporis i pozostawienia znacznej swobody państwom członkowskim do wprowadzania takich ustaleń, które państwa te uznają za słuszne. W tym względzie wydaje się, że w czasie wystąpienia okoliczności faktycznych niniejszej sprawy ustawodawca hiszpański wydał przepis skierowany do pracowników, żeby mogli zawierać szczególne porozumienia w celu utrzymania ich wcześniejszych podstaw składek [44] i system taki został wprowadzony [45] w celu umożliwienia osobom, które skracają wymiar czasu pracy z zamiarem wychowywania potomstwa utrzymania ich zabezpieczenia społecznego na wcześniejszym poziomie przez pierwsze dwa lata trwania takiego skrócenia czasu pracy.

42 — Zobacz na przykład C. Barnard, *EC Employment Law* (Wydanie trzecie., 2006), s. 333–338.

43 — Zobacz na przykład motyw 8 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, który stanowi, że „mężczyźni powinni być zachęcani do przyjmowania równej części obowiązków rodzinnych, na przykład powinni być zachęcani do korzystania z urlopu rodzicielskiego za pomocą takich środków, jak programy uświadamiające".

44 — Zobacz pkt 16 powyżej.

45 — Zobacz pkt 18 powyżej.

56. Jeżeli zachęty do korzystania z urlopu rodzicielskiego zostaną uznane za pożądane społecznie, co może mieć miejsce — to do państw członkowskich i/lub prawodawcy wspólnotowego należy przyjęcie niezbędnych środków prawnych zmierzających do osiągnięciu tego celu. Jednak w obecnym stanie rzeczy, prawo wspólnotowe nie zawiera żadnego zobowiązania, które mogłoby uprawniać osobę znajdującą się na urlopie rodzicielskim do świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego tak jakby nie była na tym urlopie a pracowała w pełnym wymiarze godzin.

57. Dlatego też uważam, że przepisy, na podstawie których renta z tytułu niezdolności do pracy jest obliczana pro rata temporis w oparciu o czas rzeczywiście spędzony w pracy w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, są zgodne z prawem wspólnotowym, nawet jeżeli powodem skrócenia wymiaru czasu pracy jest urlop rodzicielski.

Pytanie czwarte

58. Poprzez pytanie czwarte sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy ciążący na sądach krajowych obowiązek dokonywania wykładni prawa krajowego w świetle obowiązków wynikających z dyrektywy 96/34 powinien mieć zastosowanie również do ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego podczas korzystania z urlopu rodzicielskiego, a konkretnie w przypadkach częściowego urlopu lub pracy w niepełnym wymiarze, jak w niniejszej sprawie.

59. Jeżeli mam rację co do tego, że klauzula 2 ust. 8 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego nie nakłada żadnych zobowiązań na państwa członkowskie, które zachowują kompetencje w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, tym samym odpowiedź na to pytanie staje się zbędna.

Wnioski

60. Z uwagi na powyższe uważam, że Trybunał powinien udzielić następujących odpowiedzi na pytania prejudycjalne przedstawione przez Juzgado de lo Social:

— Klauzula 2 ust. 6 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego załączonego do dyrektywy 96/34 nie znajduje zastosowania do kwestii związanych z zabezpieczeniem społecznym;

— Klauzula 2 ust. 8 porozumienia ramowego nie nakłada jasnego, konkretnego i bezwarunkowego zobowiązania na państwa członkowskie, dlatego jednostki nie mogą się na nią powoływać przed sądami krajowymi państwa członkowskiego;

— Przepisy, na podstawie których renta inwalidzka jest obliczana pro rata temporis w oparciu o czas rzeczywiście spędzony w pracy w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin są zgodne z prawem wspólnotowym, nawet jeżeli powodem skrócenia wymiaru czasu pracy jest urlop rodzicielski.