

WERSJA ZANONIMIZOWANA

Tłumaczenie

C-463/19-1

Sprawa C-463/19

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

18 czerwca 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Conseil de prud'hommes de Metz (Francja)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

15 maja 2019 r.

Strona powodowa:

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

Strona pozwana:

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle

[...]

[...]

WYROK z dnia 15 maja 2019 r.

**Syndicat CFTC DU PERSONNEL DE LA
CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE
MALADIE DE LA MOSELLE**

[...]

57000 METZ

[...]

POWÓD

**CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE
MALADIE DE MOSELLE**

[...]

57751 METZ [...]

[...]

**POZWANY
MISSION NATIONALE DE CONTROLE ET
D'AUDIT DES ORGANISMES DE
SECURITE SOCIALE**

[...]

54035 NANCY [...]

Nie stawia się, niereprezentowany,

INTERWENIENT

[SKŁAD SĄDU] [...]

[...]

POSTĘPOWANIE

- Data wpływu pozwu: 27 grudnia 2017 r.

[...]

Orzeczenie ogłoszono [...] w dniu 15 MAJA
2019 R.

[Or. 2] Pozwem z dnia 27/12/2017 [...], syndicat CFTC de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle (związek zawodowy CFTC pracowników głównej kasy chorych departamentu Mozeli, zwany dalej „CFTC”) pozwał przed [le Conseil de Prud'hommes de Metz (sąd pracy w Metz)] Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle (główną kasą chorych departamentu Mozeli, zwaną dalej „CPAM”) [...].

CFTC wnosi do sądu o:

[...]

ORZECZENIE, że odmowa przyznania CY przez CPAM urlopu przewidzianego w art. 46 CCN ma charakter dyskryminacyjny,

ZOBOWIĄZANIE CPAM do zapłaty na rzecz CY kwoty 4661,83 EUR tytułem odszkodowania,

ZOBOWIĄZANIE CPAM do wyrównania wynagrodzeń za rok rozliczeniowy 2016 z wynagrodzeniami pracowników instytucji czerpiących korzyści z art. 46 CCN.

W razie potrzeby, w trybie art. 267 TFUE,

Zwrócić się do TSUE z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy dyrektywę 2006/54/WE w związku z art. 8 i 157 TFUE, ogólnymi zasadami prawa Unii, t.j. równości traktowania i zakazem dyskryminacji oraz z art. 20, 21 ust. 1 i 23 Karty praw podstawowych Unii, należy interpretować w ten sposób, że z jej zakresu przedmiotowego stosowania wyłączone są postanowienia art. 46 francuskiego krajowego układu zbiorowego instytucji zabezpieczenia społecznego, który przewiduje dla pracowników płci żeńskiej omawianych instytucji, samodzielnie wychowujących swoje dzieci, po urlopie macierzyńskim

trzy miesiące urlopu, za który wypłaca się połowę wynagrodzenia albo półtora miesiąca urlopu za pełnym wynagrodzeniem, albo roczny urlop bezpłatny??"

[...]

ZOBOWIĄZANIE CPAM do zapłaty na rzecz CFTC [kosztów zastępstwa procesowego] oraz [...] kosztów postępowania.

CPAM odpowiada na pozew i wnosi do sądu pracy o:

Tytułem żądania głównego:

ORZECZENIE, że wszystkie żądania podniesione wobec CPAM przez CFTC są niedopuszczalne.

Tytułem żądania posiłkowego:

ORZECZENIE, że odmowa przyznania CY przez CPAM szczególnego urlopu przewidzianego w art. 46 krajowego układu zbiorowego [Or. 3] pracowników instytucji zabezpieczenia społecznego nie jest w żaden sposób dyskryminująca.

ODDALENIE wszystkich żądań CFTC wysuniętych w imieniu pana CY wobec CPAM.

ODDALENIE żądania CFTC zmierzającego do przedstawienia Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej pytania prejudycjalnego.

ODDALENIE żądania CFTC [dotyczącego kosztów zastępstwa procesowego].

ZOBOWIĄZANIE CFTC do zapłaty CPAM [kosztów zastępstwa procesowego].

ZOBOWIĄZANIE CFTC do pokrycia wszystkich kosztów postępowania.

[...]

[...] [etapy postępowania]

OKOLICZNOŚCI FAKTYCZNE, TWIERDZENIA I ARGUMENTY STRON

Powód twierdzi:

CFTC wnosi do sądu pracy o stwierdzenie, że odmowa przyznania CY przez CPAM prawa korzystania z postanowień art. 46 krajowego układu zbiorowego pracowników instytucji zabezpieczenia społecznego, który przewiduje urlop wychowawczy na opiekę nad dzieckiem, jest bezskuteczna, ponieważ jest ona dyskryminująca, oraz o zobowiązanie CPAM do przyznania CY możliwości

korzystania ze wspomnianych postanowień. CFTC działa na podstawie art. L1134–2 kodeksu pracy, który stanowi:

„Organizacje związkowe reprezentujące pracowników na poziomie krajowym, na poziomie departamentów lub na poziomie gmin w departamentach zamorskich, w Saint-Barthélemy i w Saint-Martin, lub w przedsiębiorstwie, mogą podejmować przed sądem wszystkie czynności wynikające ze stosowania przepisów rozdziału II.

Mogą podejmować te czynności na rzecz kandydata do pracy, do odbycia stażu lub okresu szkolenia w przedsiębiorstwie lub pracownika, na warunkach przewidzianych w art. L. 1134–1. Organizacja związkowa nie musi wykazywać pełnomocnictwa pochodzącego od osoby zainteresowanej. Wystarczy, że została ona poinformowana na piśmie o tej czynności i nie sprzeciwiła się jej w terminie piętnastu dni, licząc od dnia, w którym organizacja związkowa poinformowała ją o swoim zamiarze działania.

Zainteresowany może zawsze wstąpić do postępowania wszczętego przez związek zawodowy”.

CY jest pracownikiem CPAM i wykonuje zadania kontrolera świadczeń w kategorii pracownik lub personel, poziom 03S CCN. Jest ojcem dziewczynki [Or. 4] urodzonej w dniu 5 kwietnia 2016 r. i nie mógł skorzystać z urlopu wychowawczego na podstawie art. 46 ze względu na to, że ta możliwość jest zastrzeżona dla kobiet.

W odpowiedzi na złożony przez CFTC wniosek o rozszerzenie brzmienia tego przepisu na pracowników płci męskiej dyrekcja CPAM wyjaśnia, że „dosłowne stosowanie art. 46 wymaga, aby urlop wynikający z układu zbiorowego w związku z macierzyństwem był przyznawany wyłącznie matce (termin »pracownica« został użyty w rodzaju żeńskim). Ojciec nie może zatem z niego skorzystać. Artykuł ten nie jest dyskryminacyjny, ponieważ art. 46 jest akcesoryjny względem art. 45, który odnosi się wyłącznie do kobiet. Skoro mężczyzna nie może skorzystać z art. 45, nie może on skorzystać z art. 46”.

CFTC twierdzi, że ta odpowiedź oparta jest na błędnej wykładni przepisów i stanowi dyskryminację ze względu na płeć, która jest zakazana zarówno przez prawo Unii Europejskiej, jak i przez francuskie prawo pracy.

Nie można zatem słusznie twierdzić, że art. 46 jest akcesoryjny względem art. 45.

Artykuł 46 nie dotyczy względów fizjologicznych, przeciwnie do art. 45, który odnosi się do urlopu związanego z ciążą i macierzyństwem oraz przyznaje prawo do urlopu w wymiarze 16 tygodni, jako urlopu ustawowego.

Stosowanie art. 46 CCN przez CPAM powoduje podwójną dyskryminację:

- W stosunku do pracowników:

Ponieważ pracownicy płci męskiej i żeńskiej, ojciec i matka są równi wobec obowiązku wychowania swoich dzieci. Pracownicy płci męskiej CPAM powinni zatem korzystać z tych samych przywilejów (możliwości poświęcenia czasu na wychowanie swojego dziecka).

- W stosunku do dziecka:

Artykuł 46 dotyczy dziecka pochodzącego ze związku małżeńskiego lub dziecka niepochodzącego z małżeństwa, podczas, gdy art. 46a dotyczy dziecka przysposobionego. Te dwa przepisy traktują jednak dziecko w różny sposób w zależności od jego pochodzenia:

Dziecko przysposobione może korzystać z obecności swojego ojca lub swojej matki, podczas gdy dziecko pochodzące ze związku małżeńskiego lub dziecko niepochodzące z małżeństwa nie może korzystać z obecności swojego ojca.

Jeśli tylko ojciec jest pracownikiem instytucji, w zależności od tego, czy dziecko jest przysposobione, wyłącznie ojciec dziecka przysposobionego może korzystać z urlopu wychowawczego.

Pozwany odpowiada:

[...]

[...] **[Or. 5]**

[...] [przywołanie podstaw niedopuszczalności wynikających z prawa krajowego] Z tego powodu wnosi się do sądu pracy tytułem głównym o orzeczenie, że wszystkie żądania podniesione przez CFTC są niedopuszczalne.

Tytułem posiłkowym wnosi się do sądu pracy o stwierdzenie, że art. 46, który przewiduje urlop w wymiarze 3 miesięcy, za który pracownik otrzymuje połowę wynagrodzenia, urlop pełnopłatny w wymiarze półtora miesiąca lub roczny urlop bezpłatny, przyznania którego CFTC domaga się w imieniu pana CY, jest bezspornie stanowi część postanowień układu zbiorowego dotyczących macierzyństwa. Artykuł 46 akapit pierwszy Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale (krajowego układu zbiorowego pracowników instytucji zabezpieczenia społecznego) odnosi się wyraźnie do urlopu przewidzianego w poprzednim artykule omawianego układu, a więc w art. 45, w którym jest natomiast mowa o ustawowym urlopie macierzyńskim.

Biorąc pod uwagę wyrok wydany w dniu 21 września 2017 r. przez Chambre Sociale de la Cour de Cassation (izbę społeczną trybunału kasacyjnego), bezsporne jest, że pracownik płci męskiej nie może w żadnym razie domagać się korzyści płynących z art. 46 Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale (krajowego układu zbiorowego pracowników instytucji zabezpieczenia społecznego).

Co więcej, okazuje się, że wszystkie wywody CFTC dotyczące ewentualnej dyskryminacji, do której miałyby dojść ze względu na pochodzenie dziecka, w zależności od tego, czy dziecko jest własne czy przysposobione, są całkowicie nieistotne z punktu widzenia konkretnego sporu, ponieważ do sądu rozpatrującego sprawę została wniesiona jedynie kwestia dyskryminacji, która jakoby zachodzi między pracownikami płci żeńskiej i męskiej w odniesieniu do stosowania art. 46 Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale (krajowego układu zbiorowego pracowników instytucji zabezpieczenia społecznego), a nie dyskryminacji zachodzącej na niekorzyść dziecka ze względu na jego pochodzenie, co odnosi się natomiast do stosowania art. 46 i art. 46a wspomnianego układu zbiorowego.

Co się tyczy pytania prejudycjalnego, CFTC nie zmierza w żadnym razie do uzyskania jakiegokolwiek wykładni ww. europejskiej dyrektywy, której brzmienie jest ponadto całkowicie jasne, ale po prostu do uzyskania stwierdzenia nieważności na poziomie ponadnarodowym postanowień art. 46 Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale (krajowego układu zbiorowego pracowników instytucji zabezpieczenia społecznego), stosowanych przez Chambre Sociale de la Cour de Cassation (izbę społeczną trybunału kasacyjnego), z punktu widzenia zasad ogólnych prawa Unii Europejskiej, t.j. równości traktowania i zakazu dyskryminacji.

Tymczasem TSUE miał sposobność przypomnieć przy wielu okazjach, że nie ma kompetencji do badania zgodności prawa krajowego, w tym orzecznictwa państw członkowskich, z prawem Unii Europejskiej. Tym samym, TSUE nie ma tym bardziej kompetencji do dokonywania wykładni prawa krajowego, zaś przypomniał on, że to do sądu krajowego należy dokonywanie wykładni prawa krajowego w świetle prawa Unii Europejskiej.

Tak więc, sąd pracy nie może przed wydaniem orzeczenia przychylić się do wniosku złożonego przez CFTC, zmierzającego do tego, aby wystąpiono do TSUE z pytaniem prejudycjalnym. **[Or. 6]**

W tym przedmiocie sąd pracy:

Biorąc pod uwagę akty sprawy, dokumenty i załączniki prawidłowo przedstawione przez strony i włączone do akt, biorąc pod uwagę pozew powoda z dnia 21/12/2017,

Biorąc pod uwagę żądania CFTC z dnia 18/06/2018 [...], biorąc pod uwagę żądania CPAM z dnia 08/10/2018, [...]

Do których odsyła się co do obszerniejszego opisu okoliczności faktycznych i zarzutów na podstawie przepisów art. 455 Code de procédure civile (kodeksu postępowania cywilnego).

W przedmiocie dopuszczalności

[...]

[...] [ocena dopuszczalności]

W konsekwencji sąd pracy orzeka, że postępowanie jest zgodne z przepisami art. L. 1134–2 kodeksu pracy i stwierdza, że skarga CFTC jest dopuszczalna.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

Biorąc pod uwagę orzeczenie Cour de cassation z dnia 21 września 2017 r., który w wyroku „pilotażowym” orzekł, że urlop z art. 46 układu zbiorowego „*ma na celu przyznanie dodatkowego urlopu macierzyńskiego*”.

Biorąc pod uwagę postanowienia art. 2 i art. 3 ust. 2 traktatu (ustanawiającego Wspólnotę Europejską) oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zgodnie z którym równość między mężczyznami i kobietami stanowi „zadanie” i cel Wspólnoty połączony z pozytywnym obowiązkiem wspierania we wszystkich swoich działaniach. [Or. 7]

Biorąc pod uwagę art. 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, które zakazują również wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć i ustanawiają prawo do równości traktowania między mężczyznami i kobietami we wszystkich dziedzinach, w tym w dziedzinie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Biorąc pod uwagę art. 267 TFUE, który stanowi, że „Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest właściwy do orzekania w trybie prejudycjalnym:

- o wykładni Traktatów,
- o ważności i wykładni aktów przyjętych przez instytucje, organy lub jednostki organizacyjne Unii.

W przypadku gdy pytanie z tym związane jest podniesione przed sądem jednego z państw członkowskich, sąd ten może, jeśli uzna, że decyzja w tej kwestii jest niezbędna do wydania wyroku, zwrócić się do Trybunału z wnioskiem o rozpatrzenie tego pytania”.

W świetle wystąpień stron i przedstawionych dokumentów,

Sąd rozpoznający sprawę postanawia przed wydaniem orzeczenia przedstawić TSUE następujące pytanie:

„Czy dyrektywę 2006/54/WE w związku z art. 8 i 157 TFUE, ogólnymi zasadami prawa Unii, t.j. równości traktowania i zakazem dyskryminacji oraz z art. 20, 21 ust. 1 i 23 Karty praw podstawowych Unii, należy interpretować w ten sposób, że z jej zakresu przedmiotowego stosowania wyłączone są postanowienia art. 46 francuskiego krajowego układu zbiorowego instytucji zabezpieczenia społecznego, który przewiduje dla pracowników płci żeńskiej omawianych instytucji, samodzielnie

wychowujących swoje dzieci, po urlopie macierzyńskim trzy miesiące urlopu, za który wypłaca się połowę wynagrodzenia albo półtora miesiąca urlopu za pełnym wynagrodzeniem, albo roczny urlop bezpłatny?”

W konsekwencji, sąd pracy zawiesza postępowanie w przedmiocie żądań przedstawionych co do istoty przez CFTC.

Z TYCH WZGLĘDÓW

Sekretariat orzeczniczy Conseil des Prud’hommes de Metz, Section Activités Diverses (sąd pracy w Metz, wydział spraw różnych), orzekający na posiedzeniu jawnym w postępowaniu kontradyktoryjnym i przed wydaniem orzeczenia co do istoty sprawy, po rozpoznaniu sprawy zgodnie z prawem,

UZNAJE żądanie syndicat CFTC za dopuszczalne,

UWZGLEDNIA żądanie CFTC w przedmiocie pytania prejudycjalnego, [Or. 8]

Biorąc pod uwagę art. 267 TFUE,

ZWRACA SIĘ do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z następującym pytaniem:

„Czy dyrektywę 2006/54/WE w związku z art. 8 i 157 TFUE, ogólnymi zasadami prawa Unii, t.j. równości traktowania i zakazem dyskryminacji oraz z art. 20, 21 ust. 1 i 23 Karty praw podstawowych Unii, należy interpretować w ten sposób, że z jej zakresu przedmiotowego stosowania wyłączone są postanowienia art. 46 francuskiego krajowego układu zbiorowego instytucji zabezpieczenia społecznego, który przewiduje dla pracowników płci żeńskiej omawianych instytucji, samodzielnie wychowujących swoje dzieci, po urlopie macierzyńskim trzy miesiące urlopu, za który wypłaca się połowę wynagrodzenia albo półtora miesiąca urlopu za pełnym wynagrodzeniem, albo roczny urlop bezpłatny?”

W konsekwencji,

ZAWIESZA postępowanie w przedmiocie żądań co do istoty w oczekiwaniu na wydanie orzeczenia przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej,

ORZEKA, że postępowanie będzie kontynuowane z inicjatywy stron po wydaniu wyroku przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej,

[...]