



Sfinansowano z programu Unii Europejskiej "Wymiar sprawiedliwości"  
(2014-2020)

Treść niniejszej publikacji reprezentuje wyłącznie poglądy autora i on ponosi za nią wyłączną odpowiedzialność. Komisja Europejska nie ponosi żadnej odpowiedzialności za sposób wykorzystania informacji zawartych w niniejszym dokumencie.

# Studium przypadku

Odesłanie prejudycjalne

## Postępowanie sądowe z zakresu prawa Unii Europejskiej

**SZKOLENIE ZAAWANSOWANE DLA PRAWNIKÓW  
WYKONUJĄCYCH ZAWÓD W RAMACH PRYWATNEJ PRAKTYKI**

Autor

Fabrice Picod

Profesor na Uniwersytecie Paris 2 Panthéon-Assas

Katedra im. Jeana Monneta

Dyrektor Centrum Prawa Europejskiego

Pani X, zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracuje więcej godzin niż wynosi tygodniowy wymiar godzin określony w umowie. Pracodawca płaci jej taką samą

stawkę, jak za normalne godziny pracy. Układ zbiorowy przewiduje, że za nadgodziny przepracowane przez pracowników pełnoetatowych ponad normalny tygodniowy czas pracy (tj. 39 godzin) przysługuje dodatek w wysokości 15-25% wynagrodzenia godzinowego.

Pani X domagała się prawa do dodatkowego wynagrodzenia za wszystkie godziny przepracowane ponad czas określony w umowie, nie dochodząc jednak do normalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, a wobec odmowy pracodawcy zaskarżyła tę decyzję, która jej zdaniem stoi w sprzeczności z art. 157 TFUE i dyrektywą 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

Pani X wybrała cię jako prawnika, który ma jej pomóc w dochodzeniu jej roszczeń prawnych. Chce, abyś wykorzystał cały potencjał prawa Unii Europejskiej. W szczególności sugeruje ona wniesienie skargi przeciwko Francji o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego oraz złożenie wniosku do Trybunału Sprawiedliwości o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Pani X chce szybko wygrać sprawę przed sądem krajowym. Chce również, aby jej pracodawca został skazany przez Trybunał Sprawiedliwości.

Strona pozwana zdecydowanie sprzeciwia się złożeniu wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. W szczególności podnosi ona, że "wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym byłby niedopuszczalny z tego powodu, że stwierdzenie przez sąd nieważności postanowień układu zbiorowego stworzyłoby lukę prawną, której Trybunał nie mógłby wypełnić". Podnosi również, że nie można powoływać się wobec osoby prywatnej na art. 157 TFUE, a *tym bardziej* na dyrektywę. Ponadto strona pozwana podważa zasadność argumentów wywiedzionych z przepisów prawa Unii argumentując, że interpretacja układu zbiorowego dokonana przez pracodawcę nie skutkuje dyskryminacją ze względu na płeć. Z tych wszystkich względów strona pozwana uznała, że sprawy nie można skutecznie odesłać do Sądu.

## Pytania:

1. Czy uważasz, że w takim przypadku mógłbyś wystąpić z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym oraz z powództwem o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego?
2. Jakiej rady udzieliłbyś pani X, która chce, aby jej pracodawca został "skazany przez Trybunał Sprawiedliwości"?
3. Czy uważasz, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niedopuszczalny z powodów podanych przez pracodawcę pani X?
4. W przypadku wystąpienia do Trybunału Sprawiedliwości z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jaką rolę w tym postępowaniu będzie odgrywać prawnik pani X?
5. Na jak długo sprawa zostałaby zawieszona w trakcie odesłania prejudycjalnego?

## Metoda:

Określ istotne kwestie prawne.

Zidentyfikuj akty mające zastosowanie do danych kwestii prawnych.

Zidentyfikuj właściwe orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości.

Zaproponuj uzasadnione prawnie i realistyczne rozwiązania.

## Fragmenty obowiązujących aktów:

DYREKTYWA 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 (wersja preredagowana)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 141 ust. 3,

(3) Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że zakres zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może ograniczać się do zakazu dyskryminacji ze względu na fakt, że dana osoba jest takiej czy innej płci. Zważywszy na cel i naturę praw, które ma chronić ta zasada, ma ona także zastosowanie do dyskryminacji wynikającej ze zmiany płci danej osoby.

(4) Artykuł 141 ust. 3 Traktatu przewiduje obecnie szczególną podstawę prawną dla przyjmowania środków wspólnotowych w celu zapewnienia stosowania zasady równości szans i równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

(5) Artykuły 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej również zakazują wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć oraz chronią prawo do równego traktowania kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w dziedzinie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

## TYTUŁ I PRZEPISY OGÓLNE

### Artykuł 1

#### Cel

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:

- a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;
- b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;
- c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne poprzez ustanowienie właściwych procedur.

### Artykuł 2

#### Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

a) „dyskryminacja bezpośrednia”: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

b) „dyskryminacja pośrednia”: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby 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;

c) „molestowanie”: sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;

d) „molestowanie seksualne”: sytuacja, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;

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;

f) „systemy zabezpieczenia społecznego pracowników”: systemy nieobjęte dyrektywą 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 (16), które mają na celu zapewnienie pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek, w przedsiębiorstwie, grupie przedsiębiorstw, gałęzi gospodarki lub należącym do grupy zawodowej, świadczeń, których celem jest uzupełnienie ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub ich zastąpienie, niezależnie od tego, czy przystąpienie do nich jest obowiązkowe czy dobrowolne.

2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:

a) molestowanie oraz molestowanie seksualne, jak również wszelkie mniej korzystne traktowanie wynikające z odrzucenia lub podporządkowania się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy;

b) polecenie dyskryminowania osoby ze względu na płeć;

c) wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85/EWG.

### Artykuł 3

#### Działania pozytywne

W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym Państwa Członkowskie mogą utrzymywać lub przyjmować środki w rozumieniu art. 141 ust. 4 Traktatu.

## TYTUŁ II

### PRZEPISY SZCZEGÓLNE

#### ROZDZIAŁ 1

##### Równe wynagradzanie

#### Artykuł 4

##### Zakaz dyskryminacji

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.

W szczególności, w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszeregowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.

#### ROZDZIAŁ 2

##### Równe traktowanie w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników

## Artykuł 5

### Zakaz dyskryminacji

Bez uszczerbku dla art. 4, w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników nie może występować jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, w szczególności w stosunku do:

- a) zakresu zastosowania takich systemów i warunków przystępowania do nich;
- b) obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek;
- c) obliczania wysokości świadczeń, w tym świadczeń dodatkowych należnych małżonkowi lub osobie będącej na utrzymaniu, oraz warunków dotyczących okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do nich.

## Artykuł 6

### Zakres osobowy

Niniejszy rozdział stosuje się do osób czynnych zawodowo, w tym osób prowadzących działalność na własny rachunek, do pracowników, których praca została przerwana z powodu choroby, macierzyństwa, wypadku lub przymusowego bezrobocia oraz do osób poszukujących pracy, jak i do pracowników emerytowanych oraz pracowników niepełnosprawnych oraz do uprawnionych po nich osób zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową.

## Artykuł 7

### Zakres przedmiotowy

1. Niniejszy rozdział stosuje się do:

- a) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników zapewniających ochronę przed następującymi rodzajami ryzyka:
  - i) chorobą;
  - ii) inwalidztwem;
  - iii) starością, w tym wcześniejszym przejściem na emeryturę;

iv) wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi;

v) bezrobociem;

b) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników przewidujących inne świadczenia socjalne, pieniężne lub rzeczowe, a zwłaszcza świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny i zasiłki rodzinne, jeżeli świadczenia te stanowią świadczenia wypłacane przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudniania tego ostatniego.

2. Niniejszy rozdział stosuje się również do systemów zabezpieczenia społecznego szczególnych kategorii pracowników, takich jak urzędnicy państwowi, jeżeli świadczenia należne w ramach systemu zabezpieczenia społecznego wypłacane są z tytułu stosunku pracy z pracodawcą państwowym. Fakt, że system taki stanowi część powszechnego ustawowego systemu zabezpieczenia społecznego, pozostaje bez uszczerbku dla tej kwestii.



## Wzór odpowiedzi:

1. Twoim zadaniem jako prawnika powinna być pomoc i reprezentowanie klienta przed właściwymi sądami.

W przedmiotowej sprawie pytanie brzmi, który sąd jest właściwy do rozpoznania wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i skargi o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego w wniesienia do niego przedstawionych powyżej zarzutów dotyczących naruszeń prawa Unii polegających na złamaniu art. 157 TFUE i dyrektywy 2006/54/WE.

Należy zatem po kolei przeanalizować teorię dotyczącą skargi o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego oraz teorię dotyczącą wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

**Teoria dotycząca skargi o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego** Zgodnie z art. 258 i 259 TFUE do Trybunału Sprawiedliwości można wnieść skargę o stwierdzenie, że Państwo Członkowskie "uchyliło jednemu z zobowiązań, które na nim ciąży na mocy traktatów". Powołanie się na naruszenie traktatów należy rozumieć szeroko, ponieważ dotyczy ono naruszeń wszystkich źródeł prawa Unii Europejskiej, które mają wiążące skutki.

Zakładając, że układ zbiorowy, ze względu na jego wiążący charakter, sposób wejścia w życie oraz kontrolę sprawowaną przez władze publiczne, należy uznać za akt należący do kompetencji Państw Członkowskich, to po zakończeniu postępowania poprzedzającego wszczęcie postępowania sądowego, do Trybunału Sprawiedliwości można byłoby wnieść skargę o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego w celu ustalenia, że dane Państwo Członkowskie naruszyło art. 157 TFUE i art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, które zakazują pośredniej dyskryminacji pracowników płci męskiej i żeńskiej.

Skarga o stwierdzenie uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego może zostać jednak wniesiona wyłącznie przez Komisję Europejską na podstawie art. 258 TFUE lub przez Państwo Członkowskie na podstawie art. 259 TFUE. Nie ma więc możliwości, aby skargi w tym zakresie wnosiły do Trybunału Sprawiedliwości osoby fizyczne bądź prawne.

Można jedynie złożyć skargę do Komisji Europejskiej w celu skłonienia jej do wszczęcia postępowania na podstawie art. 258 TFUE.

**Teoria orzeczeń w trybie prejudycjalnym** Zgodnie z art. 267 TFUE Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania w trybie prejudycjalnym, w szczególności w przedmiocie wykładni traktatów i aktów przyjętych przez instytucje Unii Europejskiej. W tym kontekście Trybunał Sprawiedliwości byłby właściwy do orzekania w przedmiocie wykładni art. 157 TFUE oraz dyrektywy 2006/54/WE, w szczególności art. 4 tej dyrektywy, który jest przedmiotem niniejszej sprawy. Trybunał Sprawiedliwości wielokrotnie orzekał w sprawie tych przepisów.

Wykładnia dokonana przez Trybunał Sprawiedliwości musi odpowiadać na pytanie, czy mające zastosowanie przepisy prawa krajowego są zgodne z prawem UE według wykładni dokonanej przez Trybunał Sprawiedliwości.

Procedura prejudycjalna jest pośrednim sposobem oceny naruszeń prawa UE. Nie jest to jednak sprawa, którą mogą inicjować indywidualne podmioty, ponieważ postępowanie prejudycjalne może zostać wszczęte wyłącznie przez sąd jednego z Państw Członkowskich.

Występowanie z wnioskami do Trybunału Sprawiedliwości jest zastrzeżone dla sądów krajowych, jako że strony postępowania przed sądami krajowymi nie mają prawa ani zwracać się bezpośrednio do Trybunału z tego rodzaju żądaniami, ani zobowiązywać sądu krajowego do zawieszenia postępowania (ETS, 14 grudnia 1962 r., *Milchwerke Wöhrmann przeciwko Komisji*, połączone sprawy 31 i 33/62, Zb. Orz. s. 965, spec. 980).

Sąd krajowy może z urzędu wnieść sprawę do Trybunału Sprawiedliwości (ETS, 16 czerwca 1981 r., *Salonia przeciwko Poidomani i Giglio*, sprawa 126/80, Zb. Orz. s. 1563, pkt 7; ETS, 6 października 1982 r., *CILFIT przeciwko Ministerstwu Zdrowia*, sprawa 283/81, Zb. Orz. s. 3415, pkt 9). Uprawnienie do wystąpienia z urzędu z pytaniem o prawo UE zakłada, że zdaniem sądu krajowego należy albo stosować prawo UE pomijając w razie konieczności przepisy prawa krajowego, albo interpretować prawo krajowe w sposób zgodny z prawem UE (ETS, 14 grudnia 2000 r., *Fazenda Pública*, sprawa C-446/98, Zb. Orz. s. I-11435, pkt 48).

W większości przypadków sąd krajowy przekazuje sprawę do Trybunału Sprawiedliwości na wniosek stron; strony jednak nie mogą go do tego zmusić. W przedmiotowej sprawie

należałoby więc zwrócić się do właściwego sądu krajowego i skłonić go do wystąpienia do Trybunału Sprawiedliwości z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w celu uzyskania deklaracji, że art. 157 TFUE i dyrektywę 2006/54/WE należy interpretować jako zakazujące stwierdzonej dyskryminacji.

2. Kwestia skazania pracodawcy przez Trybunał Sprawiedliwości jest nieistotna, ponieważ Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie otrzymał na mocy traktatów założycielskich żadnych kompetencji do skazywania osób fizycznych lub prawnych z Państw Członkowskich lub państw trzecich. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie jest międzynarodowym trybunałem karnym.

Niektórzy pracownicy skarżyli się na naruszenia prawa UE przez swoich pracodawców i sugerowali, że dany sąd krajowy powinien wystąpić z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, aby nadać ich problemom większe znaczenie. Czasami skutkowało to wszczęciem procedury odesłania prejudycjalnego.

Jednakże nie jest wskazane, aby procedurę odesłania prejudycjalnego wykorzystywać do nagłaśniania informacji o problemie przed Trybunałem Sprawiedliwości. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym powinien być składany wyłącznie w interesie prawa i sprawiedliwości.

3. Podstawy "niedopuszczalności" wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zasugerowane przez pracodawcę pani X są trojaki: po pierwsze, wniosek zakwalifikowany jako "orzeczenie w trybie prejudycjalnym" byłby niedopuszczalny z tego powodu, że stwierdzenie przez sąd nieważności postanowień układu zbiorowego stworzyłoby lukę prawną, której Trybunał Sprawiedliwości nie mógłby wypełnić. Po drugie, nie można powoływać się na art. 157 TFUE, a *tym bardziej* na dyrektywę 2006/54/WE, w stosunku do osoby prywatnej. Po trzecie, zasadność argumentów wywiedzionych z przepisów prawa Unii byłaby wątpliwa, ponieważ interpretacja układu zbiorowego dokonana przez pracodawcę nie skutkuje dyskryminacją ze względu na płeć.

Przede wszystkim należy zauważyć, że postępowanie prejudycjalne jest postępowaniem między sędziami i nie stanowi środka prawnego o charakterze spornym (zob. wyraźne przypomnienie Trybunału w tym zakresie w wyrokach TSUE z 19 stycznia 1994 r., *SAT Fluggesellschaft*, sprawa C-364/92, Zb. Orz. s. I-43, pkt 9; z 26 lutego 1996 r., *Biogen*, sprawa C-181/95, Zb. Orz. s. I-717, pkt 5). Nie można więc mówić o "orzeczeniu prejudycjalnym", ponieważ termin ten jest używany jedynie przez niektórych mniej

rygorystycznych autorów. Jakkolwiek odesłanie prejudycjalne nie jest skargą w proceduralnym znaczeniu, to umożliwia ono zbadanie przez Trybunał Sprawiedliwości kwestii dopuszczalności, które może zostać przeprowadzone z urzędu lub na wniosek jednej ze stron postępowania głównego albo jednego z podmiotów, które przedstawiły Trybunałowi swoje uwagi.

Po pierwsze, perspektywa wystąpienia luki prawnej nie może stanowić przeszkody dla złożenia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. W przypadku stwierdzenia przez Trybunał Sprawiedliwości, że zgodnie z dokonaną wykładnią prawo Unii Europejskiej wyklucza możliwość stosowania układu zbiorowego pracy skutkującego dyskryminacją pracowników płci męskiej i żeńskiej na niekorzyść tych ostatnich, do sądu krajowego należałoby uchylene postanowień tego układu w celu położenia kresu tej dyskryminacji.

Po drugie, argument, zgodnie z którym powołane przepisy nie nakładają obowiązków na podmioty prywatne, jest częściowo błędny, a w każdym razie niewystarczający do uznania wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym za niedopuszczalny. Artykuł 157 TFUE jest od dawna uznawany w orzecznictwie (ETS, 8 kwietnia 1976 r., *Defrenne*, sprawa 43/75, Zb. Orz. s. 476) za artykuł, który może nakładać zobowiązania na podmioty prywatne i publiczne. Dyrektywy same w sobie nie nakładają obowiązków na jednostki i przedsiębiorstwa, jednak sądy krajowe są w miarę możliwości zobowiązane do interpretowania obowiązującego prawa krajowego w świetle celów dyrektywy (ETS, 14 lipca 1994 r., *Faccini Dori*, sprawa C-91/92, Zb. Orz. s. I-3325). Wynika z tego, że zarówno art. 157 TFUE, jak i dyrektywa 2006/54/WE są źródłami prawa, które sąd może być zmuszony stosować i w przypadku których może on kwestionować nadawane im znaczenie. Logicznym następstwem takiego pytania może być wystąpienie do Trybunału Sprawiedliwości z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Po trzecie, należy zauważyć, że Trybunał Sprawiedliwości nie może odmówić wydania orzeczenia z powodów podniesionych przez pracodawcę pani X. Tym samym Trybunał zwięźle przypomniał, że "może on odmówić udzielenia odpowiedzi na pytanie prejudycjalne sądu krajowego jedynie wówczas, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa wspólnotowego, której dotyczy wniosek, nie ma żadnego związku z rzeczywistym stanem faktycznym sprawy głównej ani z jej celem, gdy problem ma charakter hipotetyczny albo gdy Trybunał nie dysponuje materiałem faktycznym lub prawnym niezbędnym do udzielenia użytecznej odpowiedzi na przedstawione mu pytania" (TSUE, 13 marca 2001 r., *PreussenElektra*, sprawa C-379/98, Zb. Orz. s. I-2099, pkt 39; ETS, 5 lutego 2004 r.,

*Schneider*, sprawa C-380/01, Zb. Orz. s. I-1389, pkt 22). Trybunał powoła się na swoją kompetencję do przekazania sądowi krajowemu elementów wykładni prawa Unii Europejskiej, które umożliwią mu ocenę tej zgodności oraz rozstrzygnięcie przedstawionego mu problemu prawnego (zob. np. wyrok ETS z 18 maja 1977 r., *Officier van Justitie przeciwko Van den Hazel*, sprawa 111/76, Zb. Orz. s. 901, pkt 4; ETS, 23 stycznia 2003 r., *Makedoniko Metro i Michaniki*, sprawa C-57/01, Zb. Orz. s. I-1091, pkt 55). W przedmiotowej sprawie powołanie się na prawo UE nie jest w żaden sposób sztuczne i nie może zostać uznane za nieistotne dla sporu. Należy przypomnieć, że już w 1990 r. Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że różnice w traktowaniu umów o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy mogą prowadzić do dyskryminacji kobiet, ponieważ te ostatnie częściej niż mężczyźni wykonują pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

4. Adwokat lub radca prawny odgrywa kluczową rolę w postępowaniu prejudycjalnym. Nie ogranicza się ona do zasugerowania złożenia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i przedstawienia pytań właściwemu sądowi krajowemu. Po złożeniu przez sąd krajowy wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, adwokat lub radca prawny reprezentujący zainteresowaną stronę w postępowaniu głównym będzie musiał przejść całą procedurę prejudycjalną przed Trybunałem Sprawiedliwości.

Zgodnie z art. 23 Statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, sekretarz Trybunału zawiadamia zainteresowane strony o orzeczeniu sądu krajowego zawieszającym postępowanie i przekazującym sprawę do Trybunału Sprawiedliwości. Zawiadomienie takie skutkuje podaniem do wiadomości złożonego w ten sposób wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym oraz umożliwia stronom postępowania głównego przedstawienie Trybunałowi Sprawiedliwości uwag w terminie dwóch miesięcy. Uwagi mogą zgłaszać również Państwa Członkowskie, Komisja Europejska oraz instytucje Unii będące autorami danego aktu, w tym przypadku Parlament i Rada w związku z dyrektywą 2006/54/WE. Pokazuje to, jak ważne są tego rodzaju pisemne uwagi.

Następnie, jeżeli odbędzie się rozprawa, w szczególności dlatego, że adwokat lub radca prawny wniósł o jej przeprowadzenie i jego wniosek został uznany za zasadny, interwencja adwokata lub radcy prawnego przybierze formę udziału w rozprawie w formie ustnych uwag i odpowiedzi na pytania zadawane przez członków Trybunału.

Brak udziału w procedurze pisemnej nie wyklucza możliwości udziału w procedurze ustnej (regulamin postępowania, art. 96 §2). Na przestrzeni ostatnich 25 lat warunki składania wniosków o uczestnictwo uległy istotnym zmianom. W poprzedniej wersji regulamin

postępowania stanowił, że jeżeli po otrzymaniu zawiadomienia żadna z tych osób nie złoży w terminie miesiąca wniosku wskazującego powody, dla których wnosi o jej wysłuchanie, Trybunał Sprawiedliwości może zdecydować na podstawie dawnego art. 104 §4 regulaminu postępowania o wydaniu orzeczenia bez przeprowadzenia rozprawy. Obecnie, zgodnie z nowym art. 76 regulaminu postępowania, wszelkie uzasadnione wnioski o przeprowadzenie rozprawy należy składać w terminie trzech tygodni od daty doręczenia zawiadomienia o zakończeniu procedury pisemnej, a Trybunał Sprawiedliwości decyduje na podstawie propozycji sędziego sprawozdawcy oraz po wysłuchaniu rzecznika generalnego, czy uwzględnić wniosek, czy też kontynuować procedurę pisemną pod warunkiem, że został dostatecznie dobrze poinformowany w świetle uwag złożonych na piśmie; taki zakres swobodnej oceny jest niemożliwy, jeżeli wniosek o przeprowadzenie rozprawy został złożony przez osobę, która nie uczestniczyła w procedurze pisemnej.

5. Skutkiem wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest zawieszenie postępowania przed sądem krajowym na czas rozpatrywania wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Zawieszenie to rozpoczyna się z chwilą doręczenia Trybunałowi Sprawiedliwości wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, a kończy się z chwilą otrzymania przez sąd krajowy orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości.

Okres zawieszenia z konieczności zmienia się w zależności od szeregu parametrów: wagi poruszanych kwestii, wrażliwości problemu, wybranego składu orzekającego, wniosków rzecznika generalnego, organizacji postępowania, wolniejszego postępowania ze względu na to, że sprawa jest przypadkiem pilotażowym lub inne okoliczności itp.

Może się również zdarzyć, że decyzja o skierowaniu sprawy do rozpoznania w trybie prejudycjalnym zostanie zaskarżona do sądu krajowego wyższej instancji. Jeżeli Trybunał Sprawiedliwości nie zostanie poinformowany o odwołaniu ze skutkiem zawieszającym, to stoi na stanowisku, że nadal jest uprawniony do rozpoznania sprawy. Z drugiej strony, jeżeli sąd krajowy informuje go o takim odwołaniu od jego decyzji, wówczas Trybunał zawiesi postępowanie (Postanowienie z 3 czerwca 1969 r., Chanel przeciwko Cepeha, sprawa 31/68, Zb. Orz. 1970, s. 403). Trybunał wznowi postępowanie w sprawie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jeżeli wniosek w tej sprawie zostanie utrzymany w mocy przez sąd wyższej instancji. Natomiast w przypadku uchylecia postanowienia o odesłaniu prejudycjalnym zrezygnuje z wydania orzeczenia w tym trybie.

Po okresie, w którym aż do lat 90-tych czas rozpatrywania spraw prejudycjalnych przed Trybunałem Sprawiedliwości ulegał stałemu wydłużaniu, w ostatnich latach uległ on skróceniu. Średni czas oczekiwania wynosi od 15 do 16 miesięcy i w ciągu ostatnich pięciu

lat utrzymywał się na stosunkowo stałym poziomie (zob. statystyki sadowe TSUE 2020, pkt 228).