ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

16. února 2006 *

Ve věci C-294/04,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid (Španělsko) ze dne 5. července 2004, došlým Soudnímu dvoru dne 12. července 2004, v řízení

Carmen Sarkatzis Herrero

proti

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení C. W. A. Timmermans, předseda senátu, J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (zpravodaj) a J. Klučka, soudci,

* Jednací jazyk: španělština.

generální advokátka: C. Stix-Hackl,
vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 29. září 2005,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud) F. Peláezem Albendeou, jako zmocněncem,

— za španělskou vládu E. Braquehaisem Conesou, jako zmocněncem,

— za italskou vládu I. M. Bragugliou, jako zmocněncem, ve spolupráci s G. Albenziem, avvocato dello Stato,

— za vládu Spojeného království E. O'Neill, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s K. Smith, barrister,

— za Komisi Evropských společenství I. Martínez del Peral a N. Yerrell, jako zmocněnkyněmi,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 10. listopadu 2005,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187), směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110) a směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi C. Sarkatzis Herrero a Instituto Madrileño de la Salud (Madridský institut zdraví, Imsalud) ohledně dne, který měl být zohledněn pro výpočet odsloužených let dotčené jakožto úřednice, přičemž C. Sarkatzis Herrero tvrdí, že musí být zohledněn den jejího jmenování, i když byla v tento den na mateřské dovolené, a nikoliv den jejího skutečného nástupu do služby po ukončení této dovolené.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Směrnice 76/207 ve svém článku 2 stanoví:

„1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.

[...]

3. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.

[...]"

4 Podle čl. 3 odst. 1 této směrnice:

„Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí."

5 Článek 8 odst. 1 směrnice 92/85 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně [těhotné, krátce po porodu a kojící] mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi."

6 Bod 2 článku 11 nazvaného „Práva vyplývající z pracovní smlouvy", zní takto:

„[V] případě uvedeném v článku 8 musí být:

a) zaměstnankyním [těhotným, krátce po porodu a kojícím] zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže,

b) zaměstnankyním [těhotným, krátce po porodu a kojícím] zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky."

7 Směrnice 96/34 provádí rámcovou dohodu o rodičovské dovolené uzavřenou dne 14. prosince 1995 obecnými mezioborovými organizacemi, která ve své doložce 2 bodě 5 stanoví: „po rodičovské dovolené má zaměstnanec nárok vrátit se na své pracovní místo a v případě, že to není možné, na odpovídající nebo podobné pracovní místo v souladu s jeho pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem."

Vnitrostátní právní úprava

8 Z předkládajícího rozhodnutí vyplývá, že ustanovení španělského práva týkající se obsazování pracovních míst úředníků stanoví, že nástup do služby je podmínkou vyžadovanou pro nabytí práv spojených s tímto pracovním místem. Služební řád jiného než zdravotnického personálu ve službě zdravotnických orgánů sociální služby (Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social), schválený nařízením ze dne 5. července 1971 (BOE č. 174 ze dne 22. července 1971, s. 12015), nestanoví v tomto ohledu žádnou výjimku.

9 Rozhodnutím ze dne 3. prosince 1997 Instituto Nacional de la Salud (Národní institut zdraví, Insalud) organizoval otevřené výběrové řízení a přijal společné základy výběrových zkoušek za účelem obsazení několika volných pracovních míst různých kategorií u zdravotnických orgánů spojených s tímto institutem. V oddílu týkajícím se jmenování a nástupu do služby bod 9 odst. 2 tohoto rozhodnutí stanoví, že jmenovaní uchazeči mají měsíc, od prvního dne následujícího po zveřejnění tohoto rozhodnutí obsahujícího jejich jmenování, k tomu, aby se ujali pracovního místa. Podle odstavce 3 tohoto bodu je uchazeč, který se neujme svého pracovního místa ve stanovené lhůtě, zbaven všech práv vyplývajících z jeho účasti ve výběrovém řízení, s výjimkou případu, kdy existuje ospravedlňující důvod, který podléhá posouzení útvarem, který výběrové řízení organizoval.

10 Předkládající soud srovnává tuto právní úpravu s ustanoveními královského nařízení 118/1991 ze dne 25. ledna 1991 o výběru úředníků a obsazování volných pracovních míst ve zdravotnických zařízeních sociální bezpečnosti (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, BOE č. 33 ze dne 7. února 1991, s. 4325), jehož čl. 12 odst. 5 stanoví, že s výjimkou případů vyšší moci, nemohou být uchazeči, kteří nepředložili podpůrné doklady vyžadované v oznámení o výběrovém řízení ve stanovené lhůtě, jmenováni.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

11 C. Sarkatzis Herrero byla zaměstnána jako dočasná zaměstnankyně u Insalud, poté, po převodu pravomocí a dotčených zdravotnických služeb spojeného s postoupením zaměstnanců, u Imsalud.

12 Zatímco C. Sarkatzis Herrero byla ještě zaměstnána u Insalud, organizoval tento výběrové řízení pro přijetí stálých zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že žalobkyně v původním řízení byla přijata v tomto výběrovém řízení, byla jmenována na místo pomocného správního úředníka rozhodnutím zveřejněným dne 20. prosince 2002. Toto rozhodnutí jí přidělilo pracovní místo, na které měla nastoupit ve lhůtě jednoho měsíce.

13 C. Sarkatzis Herrero, která byla v této době na mateřské dovolené, požadovala prodloužení lhůty stanovené k nástupu do služby do doby ukončení této dovolené, přičemž žádala, aby jí byla zmíněná dovolená zohledněna pro výpočet jí odsloužených let ve službě. Sdělením ze dne 8. ledna 2003 Imsalud vyhověl žádosti o prodloužení lhůty, aniž by nicméně zmínil otázku výpočtu odsloužených let dotčené.

14 Dne 12. září 2003 C. Sarkatzis Herrero podala předkládajícímu soudu žalobu proti Imsalud směřující k získání toho, aby její léta odsloužená v postavení úřednice jí byla vypočítána ode dne jejího jmenování, a nikoliv ode dne jejího skutečného nástupu do služby po ukončení mateřské dovolené.

15 Usnesením ze dne 20. listopadu 2003 tento soud přerušil řízení a vyzval účastníky původního řízení, aby předložili jejich vyjádření ohledně relevance podání žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce Soudnímu dvoru. Zmíněný soud poté vydal předkládající rozhodnutí, v němž položil Soudnímu dvoru tři předběžné otázky.

16 Zaprvé, předkládající soud uvádí, že nástup úředníka do služby je vyžadovaný k nabytí nebo požívání statutárních práv, že vnitrostátní právní úprava nestanoví žádnou výjimku, která by zohledňovala takové situace, jako je situace žalobkyně v původním řízení, a že v projednávaném případě dotčené orgány připodobnily stav mateřství zaměstnankyně k vyšší moci nebo k ospravedlňujícímu důvodu umožňujícímu odložit nástup do služby.

17 Předkládající soud z toho vyvozuje jednak, že prodloužení lhůty stanovené k ujmutí se pracovního místa takové zaměstnankyně vyžaduje podání žádosti, a je tedy nebezpečí, že toto prodloužení může být zamítnuto, a jednak, že tato zaměstnankyně mohla plně využít svých práv až po ukončení mateřské dovolené. Práva na odměnu a dávky sociálního zabezpečení byla takto nabyta až v okamžiku nástupu do služby a služební postup na základě odsloužených let dotčené je zpožděn ve vztahu k ostatním uchazečům stejného výběrového řízení, kteří se skutečně ujali svého místa ve stanovený den.

18 Zadruhé, předkládající soud konstatuje, že jmenováním na stálé pracovní místo byla žalobkyně v původním řízení, která již pracovala pro Imsalud v rámci dočasného pracovního místa, povýšena, i když formálně se jednalo o nové přijetí.

19 Z výše uvedeného předkládající soud vyvozuje, že rozhodnutí Imsalud dotčené v původním řízení není v souladu s čl. 11 bodem 2 písm. a) směrnice 92/85.

20 Zatřetí, předkládající soud se domnívá, že žádná úvaha vyplývající z tradiční právní úpravy přístupu k veřejné službě nemůže mít přednost před právy úřednice, která je na mateřské dovolené, ani odůvodnit zásah do její profesní situace nebo narušit soulad mezi rodinným životem dotčené a obvyklým průběhem její kariéry.

21 Konečně, zmíněný soud je toho názoru, že rozdílné zacházení, jehož je C. Sarkatzis Herrero obětí, ve vztahu k ostatním uchazečům stejného výběrového řízení, kteří mohli běžně obsadit své pracovní místo, je neslučitelné s právem zaměstnankyně na mateřské dovolené nastoupit po jejím ukončení na své pracovní místo nebo odpovídající pracovní místo za podmínek, které nejsou znevýhodňující, a mít prospěch ze všech zlepšení pracovních podmínek, ke kterým došlo během její nepřítomnosti a z kterých měla mít prospěch, právem, které je přiznáno směrnicemi 76/207 a 96/34.

22 Za těchto okolností se Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být právní předpisy Společenství v oblasti mateřské dovolené a rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání vykládány v tom smyslu, že žena, která čerpá mateřskou dovolenou a která během této doby získá místo úřednice, musí požívat stejných práv jako ostatní uchazeči, kteří uspěli ve výběrovém řízení na přístup k veřejné službě?

2) Bez ohledu na to, co by mohlo nastat v případě zaměstnankyně, která nastupuje poprvé do zaměstnání, jestliže pracovní poměr trvá, ačkoliv je přerušen kvůli

čerpání mateřské dovolené, představuje nástup do postavení stálé zaměstnankyně nebo zaměstnankyně na dobu neurčitou jedno z práv na postup v zaměstnání, jehož účinnost nemůže být dotčena čerpáním mateřské dovolené?

3) Konkrétně, na základě uvedených právních předpisů, zejména těch, které se týkají rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání nebo po jeho získání, má dočasná zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou v okamžiku, kdy získá trvalé pracovní místo, právo nastoupit na své místo a získat postavení úředníka se všemi právy spojenými s takovým postavením, jako je počátek služby pro výpočet odsloužených let, to vše od tohoto okamžiku a za podmínek stejných s ostatními uchazeči, kteří získali takové místo, bez ohledu na to, že podle použitelných právních předpisů vnitrostátního práva může být případně výkon práv spojených se skutečným vykonáváním služby odložen až do skutečného začátku práce?"

K předběžným otázkám

23 Úvodem je třeba uvést, že vzhledem k tomu, že položené otázky obecně odkazují na ustanovení práva Společenství v oblasti mateřské dovolené a rovného zacházení pro muže a ženy, je namístě určit za účelem zodpovězení zmíněných otázek relevantní pravidla práva Společenství.

24 Nejdříve, předkládající soud zmiňuje v odůvodnění svého rozhodnutí směrnici 96/34 týkající se rodičovské dovolené.

25 Je však nutno nicméně konstatovat, že v době svého jmenování úřednicí, čerpala žalobkyně v původním řízení mateřskou dovolenou, a nikoliv rodičovskou dovolenou. Z toho vyplývá, že směrnice 96/34 není relevantní v rámci přezkumu položených otázek.

26 Dále, situace žalobkyně v původním řízení musí být přezkoumána ve vztahu ke směrnici 92/85, zda znevýhodňující zacházení, které C. Sarkatzis Herrero zmiňuje, porušuje práva chráněná touto směrnicí.

27 Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru nicméně nevyplývá, že žalobkyně v původním řízení se dovolávala porušení takových práv v rámci existujícího pracovního poměru.

28 Situace C. Sarkatzis Herrero, vyznačující se vznikem nového pracovního poměru v průběhu mateřské dovolené, se totiž významně liší od vrácení se na původní místo nebo místo odpovídající tomuto místu po ukončení takové dovolené.

29 Všichni zúčastnění, kteří předložili svá vyjádření Soudnímu dvoru ostatně připouštějí, že existuje podstatný rozdíl mezi situací dočasného zaměstnance a situací úředníka.

30 Nástup úředníka do služby totiž podle právní úpravy použitelné v projednávaném případě závisí na připuštění do výběrového řízení a na rozhodnutí o jmenování. Okolnost, že C. Sarkatzis Herrero byla zaměstnána před mateřskou dovolenou a po ní stejným orgánem, nemá v tomto ohledu vliv.

31 Z toho vyplývá, že neexistuje právní kontinuita mezi dvěma po sobě následujícími situacemi C. Sarkatzis Herrero, o níž se musí mít tedy za to, že tím, že se stala úřednicí, nastoupila na nové pracovní místo, a ne že se vrátila na předchozí místo.

32 Z toho vyplývá, že směrnice 92/85 není relevantní pro zodpovězení položených otázek. Není tudíž namístě odpovědět na druhou předběžnou otázku.

33 Podstatou první a třetí otázky předkládajícího soudu, které je namístě přezkoumat společně, je, zda právo Společenství brání vnitrostátním právním předpisům, které stanoví, že pro výpočet odsloužených let úředníka je zohledněn pouze den nástupu dotčeného do služby, aniž by stanovily odchylku, pokud jde o ženy čerpající mateřskou dovolenou v době, kdy jsou vyzvány, aby nastoupily na pracovní místo, na které byly jmenovány.

34 Tyto otázky musí být přezkoumány ve vztahu k ustanovením čl. 2 odst. 1 a 3 a článku 3 směrnice 76/207, ve znění platném v rozhodné době z hlediska skutečností projednávaného případu, aby bylo možno určit, zda v případě úřednice čerpající mateřskou dovolenou v době jejího jmenování představuje odklad začátku její kariéry na den skutečného nástupu do služby diskriminaci na základě pohlaví.

35 Nejdříve je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že směrnice 76/207 se použije na pracovní poměry ve veřejné službě. Tato směrnice má obecnou působnost, vlastní samotné povaze zásady, kterou definuje (viz rozsudek ze dne 21. května 1985, Komise v. Německo, C-248/83, Recueil, s. 1459, bod 16).

36 Jak uvádí generální advokátka v bodě 34 svého stanoviska, čl. 2 odst. 1 směrnice 76/207 zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a článek 3 a následující téže směrnice vymezuje oblasti, v nichž nesmí dojít k žádné diskriminaci. Jak přímá, tak nepřímá diskriminace je tak zakázána, pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, včetně kritérií výběru a podmínek přijímání, přístupu ke všem druhům a ke všem úrovním odborného poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, jakož i odborných zkušeností, pracovních podmínek a účasti v zastupitelské organizaci zaměstnanců nebo v jiných organizacích.

37 Když ženy využívají práv přiznaných jim podle čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207, nemohou být předmětem znevýhodňujícího zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání a jejich pracovní podmínky, vzhledem k tomu, že zmíněná směrnice má z tohoto hlediska za cíl zajistit skutečnou, a nikoliv formální rovnost (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 30. dubna 1998, Thibault, C-136/95, Recueil, s. I-2011, bod 26).

38 Použití ustanovení týkajících se ochrany těhotné ženy nemůže mít takto za důsledek znevýhodňující zacházení, pokud jde o přístup takové ženy k zaměstnání, takže zaměstnavatel nemůže odmítnout zaměstnat těhotnou uchazečku z toho důvodu, že ji pracovní zákaz z důvodu tohoto těhotenství brání v tom, aby byla od začátku těhotenství a během něho přidělena na své pracovní místo na dobu neurčitou, na něž má nastoupit (rozsudek ze dne 3. února 2000, Mahlburg, C-207/98, Recueil, s. I-549, bod 27).

39 Konečně, pokud jde o zohlednění doby mateřské dovolené pro přístup k vyššímu stupni hierarchie pracovních funkcí, Soudní dvůr rozhodl, že zaměstnankyně je ve svém pracovním poměru chráněna proti jakémukoli znevýhodňujícímu zacházení z důvodu, že je nebo byla na mateřské dovolené, a žena, která je podrobena

znevýhodňujícímu zacházení z důvodu nepřítomnosti kvůli mateřské dovolené, je diskriminována faktem svého těhotenství a této dovolené (viz rozsudek ze dne 18. listopadu 2004, Sass, C-284/02, Sb. rozh. s. I-11143, body 35 a 36).

40 Jak nicméně vláda Spojeného království správně zdůraznila ve svém vyjádření během jednání, skutkový základ výše uvedeného rozsudku se významně liší od skutkového základu věci v původním řízení v tom, že v případě paní Sass se mateřská dovolená časově shodovala s kariérním postupem, protože spor se týkal změny kategorie odměňování. Ve věci v původním řízení C. Sarkatzis Herrero naopak nastoupila do nového zaměstnání během mateřské dovolené, přičemž den jejího nástupu do služby byl odložen na den po ukončení této dovolené.

41 Jak nicméně uvedla generální advokátka v bodě 39 svého stanoviska, jelikož má směrnice 76/207 za cíl skutečnou, a nikoliv formální rovnost, musí být ustanovení čl. 2 odst. 1 a odst. 3 a článku 3 této směrnice vykládány v tom smyslu, že zakazují jakékoliv znevýhodňující zacházení se zaměstnankyní z důvodu mateřské dovolené nebo ve vztahu k takové dovolené, která má za cíl ochranu těhotné ženy, aniž by bylo namístě zohledňovat okolnost, že zmíněné zacházení se týká existujícího pracovního poměru nebo nového pracovního poměru.

42 Tento výklad je potvrzen názorem, který Soudní dvůr vyjádřil v bodě 48 výše uvedeného rozsudku Sass, podle něhož právo Společenství vyžaduje, aby vybrání zákonné ochranné dovolené jednak nepřerušilo pracovní poměr dotyčné ženy ani uplatnění práv s ním souvisejících, a jednak nezpůsobilo znevýhodňující zacházení s takovou ženou.

43 Je nezbytné upřesnit, že písemnosti spisu, ani informace poskytnuté španělskou vládou během jednání neumožňují s jistotou určit, zda zaměstnanci, kteří, tak jako žalobkyně v původním řízení, byli zaměstnáni jako dočasní zaměstnanci předtím, než byli jmenováni úředníky, měli v době nástupu do postavení úředníka převedena odsloužená nebo odpracovaná léta nabytá v předchozím zaměstnání, včetně případných mateřských dovolených, a v případě, že ano, zda tato odsloužená léta jsou zohledněna pro postup v kariérních platových stupních zmíněných zaměstnanců.

44 V rozsahu, v němž jednak přetrvává pochybnost ohledně dopadu zákona 70/1978 ze dne 26. prosince 1978 o uznání předchozí služby ve veřejné správě (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, BOE č. 9 ze dne 10. ledna 1979, s. 464) a prováděcí vyhlášky 1181/89 ze dne 29. září 1989 (BOE č. 237 ze dne 3. října 1989, s. 30952), jakož i královského nařízení s mocí zákona 3/1987 ze dne 11. září 1987 o odměňování úředníků (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, BOE č. 219, ze dne 12. září 1987, s. 27649), uvedené Imsalud, na situaci C. Sarkatzis Herrero, a jednak zákon 55/2003 ze dne 16. prosince 2003 zavádějící tento rámcový statut zaměstnanců zdravotnických služeb (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Sercivios de Salud, BOE č. 301, ze dne 17. prosince 2003, s. 44742) nebyl platný v den nástupu žalobkyně v původním řízení do služby, je věcí předkládajícího soudu zjistit, zda s C. Sarkatzis Herrero byla skutečně předmětem znevýhodňujícího zacházení.

45 Pokud se vyjde z předpokladů vylíčených v předkládacím rozhodnutí, je namístě mít za to, že odklad nástupu C. Sarkatzis Herrero do služby jakožto úřednice na dobu po ukončení mateřské dovolené, kterou dotčená čerpala, představuje znevýhodňující zacházení ve smyslu směrnice 76/207.

46 Okolnost, že s jinými osobami, zejména mužského pohlaví, může být z jiných důvodů zacházeno stejně jako s C. Sarkatzis Herrero, je bez dopadu na posouzení její situace, jelikož odklad nástupu dotčené do služby vyplýval výlučně z mateřské dovolené, kterou čerpala.

47 S ohledem na výše uvedené je třeba na první a třetí otázku odpovědět tak, že směrnice 76/207 brání vnitrostátním právním předpisům, které nepřiznávají zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, stejná práva, jako jsou práva jiných uchazečů stejného výběrového řízení, pokud jde o podmínky přístupu ke kariéře úředníka, vzhledem k tomu, že odkládají její nástup do služby na dobu po ukončení této dovolené, aniž by zohlednily dobu zmíněné dovolené pro výpočet let odsloužených touto zaměstnankyní ve službě.

K nákladům řízení

48 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, brání vnitrostátním právním předpisům, které nepřiznávají zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, stejná práva, jako jsou práva jiných uchazečů stejného výběrového řízení, pokud jde o podmínky přístupu ke kariéře úředníka, vzhledem k tomu,

že odkládají její nástup do služby na dobu po ukončení této dovolené, aniž by zohlednily dobu zmíněné dovolené pro výpočet let odsloužených touto zaměstnankyní ve službě.

Podpisy.