TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija)
SPRENDIMAS 2006 m. vasario 16 d. *

Byloje C-294/04

dėl *Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid* (Ispanija) 2004 m. liepos 5 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2004 m. liepos 12 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Carmen Sarkatzis Herrero

prieš

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C. W. A. Timmermans, teisėjai J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (pranešėjas) ir J. Klučka,

* Proceso kalba: ispanų.

generalinė advokatė C. Stix-Hackl,
posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2005 m. rugsėjo 29 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Instituto Madrileño de la Salud* (*Imsalud*), atstovaujamo F. Peláez Albendea,

— Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos E. Braquehais Conesa,

— Italijos vyriausybės, atstovaujamos I. M. Braguglia, padedamo *avvocato dello Stato* G. Albenzio,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos E. O'Neill, padedamos *barrister* K. Smith,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos I. Martínez del Peral ir N. Yerrell,

susipažinęs su 2005 m. lapkričio 10 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40), 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL L 348, p. 1) ir 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, p. 4) aiškinimu.

2 Šis pašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp Sarkatzis Herrero ir *Instituto Madrileño de la Salud* (Madrido sveikatos institutas, *Imsalud*) dėl datos, į kurią turi būti atsižvelgiama apskaičiuojant suinteresuotosios, kaip nuolatinės (karjeros) tarnautojos, stažą, nes Sarkatzis Herrero teigia, jog turi būti atsižvelgiama į jos paskyrimo datą, nors ji tuo metu buvo išėjusi motinystės atostogų, o ne į realią jos pareigų ėjimo pradžios datą pasibaigus šioms atostogoms.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

3 Direktyva 76/207 2 straipsnyje numato:

„1. Pagal toliau išdėstytas nuostatas, vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeimyninės padėties.

<...>

3. Ši direktyva nepažeidžia nuostatų, susijusių su moterų apsauga, ypač dėl nėštumo ir motinystės.

<...>"

4 Pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalį:

„Vienodo požiūrio principo taikymas reiškia, kad negali būti jokios diskriminacijos dėl lyties, įskaitant atrankos kriterijus įsidarbinant arba užimant pareigas, nepriklausomai nuo veiklos srities arba sektoriaus, taip pat siekiant visų profesinės hierarchijos lygių."

5 Direktyvos 92/85 8 straipsnio 1 dalis nustato:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad (nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi) darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika."

6 Tos pačios direktyvos 11 straipsnio, pavadinto „Su darbo sutartimi susijusios teisės" (Pataisytas vertimas), 2 dalis nurodo:

„8 straipsnyje nurodytu atveju turi būti garantuota:

a) (nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi) darbuotojų teisės, susijusios su darbo sutartimi, išskyrus toliau esančiame b punkte nurodytas teises;

b) (nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi) darbuotojų atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą."

7 Direktyva 96/34 įgyvendina bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų, sudarytą 1995 m. gruodžio 14 d. tarp bendrų įvairias profesijas vienijančių organizacijų, kurio 2 straipsnio 5 dalis nustato, kad „pasibaigus tėvystės atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą arba, jeigu tai neįmanoma, į jam prilyginamą ar panašų darbą, atitinkantį jų darbo sutartį arba darbo santykius."

Nacionalinės teisės aktai

8 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad Ispanijos teisės nuostatos dėl nuolatinių tarnautojų darbo vietų užėmimo numato, kad siekiant įgyti su šiuo statusu susijusias teises, reikia pradėti eiti pareigas. Socialinės apsaugos sveikatos institucijose ne sveikatos srityje dirbančio personalo nuostatai (Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social), patvirtinti 1971 m. liepos 5 d. Nutarimu (BOE Nr. 174, 1971 m. liepos 22 d., p. 12015), šiuo atžvilgiu nenumato išimties.

9 1997 m. gruodžio 3 d. sprendimu *Instituto Nacional de la Salud* (Nacionalinis sveikatos institutas, *Insalud*) surengė bendrąjį konkursą ir patvirtino bendrus atrankos užduočių dėl paskyrimo į keletą įvairių kategorijų laisvų darbo vietų šiam institutui priklausančiose sveikatos institucijose pagrindus. Skyriuje dėl paskyrimo ir pareigų ėjimo pradžios šio sprendimo 9 punkto 2 dalis numato, kad paskirti kandidatai per vieną mėnesį nuo pirmos po sprendimo dėl jų paskyrimo paskelbimo dienos turi pradėti eiti savo pareigas. Pagal to paties punkto 3 dalį kandidatas, kuris per nustatytą terminą nepradeda eiti savo pareigų, praranda visas su jo dalyvavimu konkurse susijusias teises, nebent yra pateisinama priežastis, kurią įvertina konkurso rengėjas.

10 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas šias taisykles lygina su nuostatomis, įtvirtintomis 1991 m. sausio 25 d. Karaliaus dekrete 118/1991 dėl statutinio personalo atrankos ir laisvų darbo vietų socialinės apsaugos sveikatos įstaigose užėmimo (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, BOE Nr. 33, 1991 m. vasario 7 d., p. 4325), kurio 12 straipsnio 5 dalis numato, kad, išskyrus *force majeure* atvejus, konkursą laimėjusieji asmenys, kurie per nustatytą terminą nepateikė skelbime apie konkursą reikalaujamų pagrindžiančių dokumentų, negali būti paskirti.

Pagrindinis ginčas ir prejudiciniai klausimai

11 Sarkatzis Herrero kaip laikiną tarnautoją įdarbino *Insalud*, vėliau, perleidus kompetenciją ir atitinkamas sveikatos tarnybas kartu su personalu, – *Imsalud*.

12 Tuo metu, kai Sarkatzis Herrero dar dirbo *Insalud*, pastarasis surengė konkursą nuolatiniam personalui įdarbinti. Laimėjusi šį konkursą, 2002 m. gruodžio 20 d. paskelbtu sprendimu ieškovė pagrindinėje byloje buvo paskirta į papildomo administracijos tarnautojo pareigas. Šiuo sprendimu ji buvo paskirta į pareigas, kurias ji turėjo pradėti eiti per vieną mėnesį.

13 Sarkatzis Herrero, kuri tuo metu buvo išėjusi motinystės atostogų, tuojau pat paprašė pratęsti terminą pradėti eiti pareigas iki šių atostogų pabaigos ir atsižvelgti į minėtas atostogas apskaičiuojant jos tarnybos stažą. 2003 m. sausio 8 d. pranešimu *Imsalud* patenkino prašymą pratęsti terminą, tačiau nenagrinėjo suinteresuotosios stažo apskaičiavimo klausimo.

14 2003 m. rugsėjo 12 d. Sarkatzis Herrero kreipėsi į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą su ieškiniu *Imsalud*, siekdama, kad jos, kaip nuolatinės tarnautojos, stažas būtų pradėtas skaičiuoti nuo paskyrimo datos, o ne nuo datos, kada ji iš tikrųjų pradėjo eiti pareigas pasibaigus jos motinystės atostogoms.

15 2003 m. lapkričio 20 d. Nutartimi šis teismas sustabdė bylos nagrinėjimą ir pakvietė pagrindinės bylos šalis pateikti savo pastabas dėl reikalingumo kreiptis į Teisingumo Teismą su prašymu priimti prejudicinį sprendimą. Vėliau minėtas teismas priėmė sprendimą dėl kreipimosi, užduodamas Teisingumo Teismui tris prejudicinius klausimus.

16 Pirmiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad, siekdamas įgyti statutines teises ir jomis naudotis, nuolatinis tarnautojas turi pradėti eiti pareigas, kad vidaus teisės aktai nenumato jokios išimties, kuri atsižvelgtų į tokius atvejus, koks yra ieškovės pagrindinėje byloje, ir kad šiuo atveju atitinkamos valdžios institucijos darbuotojos motinystę prilygino *force majeure* arba pateisinančiai priežasčiai, leidžiančiai nukelti pareigų ėjimo pradžią.

17 Iš to prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas daro išvadą, kad, pirma, tam, jog būtų pratęstas šiai darbuotojai nustatytas terminas pradėti eiti pareigas, reikia pateikti prašymą, taigi yra pavojus, kad bus atsisakyta, ir, antra, ši darbuotoja gali naudotis visomis savo teisėmis tik pasibaigus motinystės atostogoms. Taigi teisės į darbo užmokestį ir į socialinės apsaugos išmokas atsiranda tik pradėjus eiti pareigas, ir suinteresuotosios tarnybos stažas pradedamas skaičiuoti vėliau, palyginti su tą patį konkursą laimėjusių asmenų, kurie faktiškai pradėjo eiti savo pareigas numatytą datą, stažu.

18 Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuoja, kad, paskyrus ieškovę pagrindinėje byloje, kuri jau ėjo laikinas pareigas *Imsalud*, į nuolatines pareigas, šios jai buvo paaukštintos, netgi jeigu formaliai tai buvo tik naujas priėmimas į tarnybą.

19 Iš visos šios informacijos jis daro išvadą, kad pagrindinėje byloje ginčijamas *Imsalud* sprendimas neatitinka Direktyvos 92/85 11 straipsnio 2 punkto a papunkčio.

20 Trečia, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad jokie iš įprastų teisės aktų dėl įsidarbinimo viešojoje tarnyboje išplaukiantys motyvai negali būti viršesni už nuolatinės tarnautojos, kuri yra išėjusi motinystės atostogų, teises bei negali pateisinti žalos jos profesinei padėčiai ar trukdymo derinti suinteresuotosios šeimyninį gyvenimą su įprasta jos karjeros eiga.

21 Galiausiai šis teismas mano, kad skirtingas požiūris, dėl kurio nukenčia Sarkatzis Herrero, palyginti su kitais tą patį konkursą laimėjusiais asmenimis, kurie įprastai galėjo užimti savo pareigas, yra nesuderinamas su motinystės atostogų išėjusios darbuotojos teise pasibaigus atostogoms grįžti į tą patį arba jam prilyginamą darbą ne mažiau palankiomis sąlygomis ir naudotis bet kokiu darbo sąlygų pagerinimu, kuris atsirado jos nebuvimo darbe laikotarpiu ir kuris jai turėtų būti taikomas, t. y. Direktyvomis 76/207 ir 96/34 pripažinta teise.

22 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social n°30 de Madrid* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir Teisingumo Teismui užduoti šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Bendrijos teisės nuostatos dėl motinystės atostogų ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris įsidarbinimo srityje turi būti aiškinamos taip, kad išėjusi motinystės atostogų moteris, kuri tuo metu paskiriama nuolatine tarnautoja, turi turėti tokias pačias teises, kurios yra pripažįstamos kitiems kandidatams, laimėjusiems konkursą dėl priėmimo į viešąją tarnybą?

2. Neatsižvelgiant į tai, kaip būtų sprendžiama, jei darbuotoja būtų priimta į darbą pirmą kartą, ar tuo atveju, kai ryšys su darbu nėra nutrūkęs, tačiau sustabdytas

dėl motinystės atostogų, tarnautojos ar darbuotojos neterminuotam laikui statuso įgijimas yra viena iš teisių į pareigų paaukštinimą, kurios veiksmingumui negali trukdyti tai, kad darbuotoja yra išėjusi motinystės atostogų?

3. Ar, taikant pirmiau minėtas nuostatas, būtent susijusias su vienodu požiūriu į vyrus ir moteris įsidarbinant arba jau įsidarbinus, pagal terminuotą darbo sutartį įdarbinta darbuotoja, motinystės atostogų metu priimta į nuolatines pareigas, turi teisę jas pradėti eiti ir įgyti nuolatinės tarnautojos statusą kartu su susijusiomis teisėmis, pavyzdžiui, į jos tarnybos stažo skaičiavimo pradžios datą, ir tai įgyti nuo šio momento tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip ir kiti į tokias pačias pareigas priimti kandidatai, neatsižvelgiant į tai, kad pagal taikomas vidaus teisės nuostatas naudojimasis teisėmis, susijęs su realiu darbo atlikimu, gali būti sustabdytas iki realios šio darbo pradžios?"

Dėl prejudicinių klausimų

23 Visų pirma pažymėtina, jog kadangi pateikti klausimai bendrai susiję su Bendrijos teisės nuostatomis dėl motinystės atostogų bei vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, reikia nustatyti tinkamas Bendrijos taisykles, kad būtų galima atsakyti į šiuos klausimus.

24 Pirmiausia prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo sprendimo motyvuose mini Direktyvą 96/34 dėl tėvystės atostogų.

25 Vis dėlto konstatuotina, kad ieškovė pagrindinėje byloje paskyrimo į nuolatinės tarnautojos pareigas metu buvo išėjusi motinystės, o ne tėvystės atostogų. Iš to išplaukia, kad nagrinėjant užduotus klausimus Direktyva 96/34 nereikšminga.

26 Toliau ieškovės pagrindinėje byloje padėtis turi būti nagrinėjama remiantis Direktyva 92/85, jeigu nepalankus požiūris, kurį nurodo Sarkatzis Herrero, pažeidžia šia direktyva saugomas teises.

27 Tačiau iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos nematyti, kad ieškovė pagrindinėje byloje nurodė šių teisių pažeidimą esančiuose darbo santykiuose.

28 Iš tikrųjų Sarkatzis Herrero, kurios nauji darbo santykiai prasidėjo per motinystės atostogas, padėtis aiškiai skiriasi nuo grįžimo į tą patį arba jam prilyginamą darbą po šių atostogų.

29 Be to, visi Teisingumo Teismui pateikę pastabas suinteresuotieji asmenys sutinka, kad yra esminis skirtumas tarp laikino ir nuolatinio tarnautojo padėties.

30 Iš tikrųjų pagal šioje byloje taikomą tvarką nuolatinės tarnautojos pareigų ėjimo pradžia priklauso nuo konkurso laimėjimo ir sprendimo dėl paskyrimo. Tai, kad ta pati institucija buvo įdarbinusi Sarkatzis Herrero prieš jos motinystės atostogas ir po jų, šiuo atžvilgiu nedaro jokios įtakos.

31 Iš to darytina išvada, kad nėra teisinio tęstinumo tarp viena po kitos susidariusių Sarkatzis Herrero situacijų. Ji turi būti laikoma priimta į naują darbą tapdama nuolatine tarnautoja, o ne grįžusia į savo ankstesnį darbą.

32 Iš to išplaukia, kad Direktyva 92/85 juo labiau nereikšminga atsakant į užduotus klausimus. Todėl į antrąjį prejudicinį klausimą atsakyti nereikia.

33 Pirmuoju ir trečiuoju klausimais, kurie nagrinėtini kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Bendrijos teisė draudžia nacionalinės teisės aktus, kurie numato, kad, apskaičiuojant nuolatinio tarnautojo stažą, atsižvelgiama tik į suinteresuotojo asmens pareigų ėjimo pradžios datą, nenumatant išimties dėl moterų, kurios tą dieną, kai joms nurodoma pradėti eiti pareigas, į kurias jos buvo paskirtos, buvo išėjusios motinystės atostogų.

34 Šie klausimai turi būti nagrinėjami faktinėms byloms aplinkybėms taikomų Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 ir 3 dalių bei 3 straipsnio nuostatų redakcijos atžvilgiu, siekiant nustatyti, ar, kai nuolatinė tarnautoja yra išėjusi motinystės atostogų jos paskyrimo metu, jos karjeros pradžios nukėlimas iki realios jos pareigų ėjimo pradžios datos yra diskriminacija dėl lyties.

35 Pirmiausiai primintina, kad Teisingumo Teismas nusprendė, jog Direktyva 76/207 taikoma darbo santykiams viešosios tarnybos srityje. Ši direktyva yra bendro pobūdžio, kylančio iš paties principo, kurį ji apibrėžia (žr. 1985 m. gegužės 21 d. Sprendimo *Komisija prieš Vokietiją*, 248/83, Rink. p. 1459, 16 punktą).

36 Kaip pažymėjo generalinė advokatė savo išvados 34 punkte, Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalis draudžia bet kokią diskriminaciją dėl lyties, o tos pačios direktyvos 3 ir po jo einantys straipsniai apibrėžia sritis, kuriose negali būti jokios diskriminacijos. Taigi tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija draudžiama įsidarbinimo, įskaitant atrankos kriterijus ir įdarbinimo sąlygas, galimybės naudotis visų tipų ir visų lygių profesiniu orientavimu, profesinio mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo bei profesinės patirties, tarnybos ir darbo sąlygų, dalyvavimo darbuotojus ar kitus atstovaujančioje organizacijoje atžvilgiu.

37 Kai moterys naudojasi pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 3 dalį suteiktomis teisėmis, jos negali būti traktuojamos nepalankiai jų įsidarbinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, nes šiuo atžvilgiu šia direktyva siekiama užtikrinti realią, o ne formalią lygybę (šiuo klausimu žr. 1998 m. balandžio 30 d. Sprendimo *Thibault*, C-136/95, Rink. p. I-2011, 26 punktą).

38 Taigi nuostatų dėl nėščios moters apsaugos taikymas negali lemti nepalankaus požiūrio tokios moters įsidarbinimo atžvilgiu, todėl darbdavys negali atsisakyti įdarbinti nėščią kandidatę remdamasis tuo, kad šiuo nėštumu grindžiamas draudimas dirbti jam trukdytų nuo pat pradžių ir jos nėštumo laikotarpiui ją paskirti į numatytas nuolatines pareigas (2000 m. vasario 3 d. Sprendimo *Mahlburg*, C-207/98, Rink. p. I-549, 27 punktas).

39 Pagaliau dėl atsižvelgimo į motinystės atostogas, kiek tai susiję su galimybe siekti aukštesnio profesinės hierarchijos lygio, Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbo santykiuose darbuotoja yra apsaugota nuo nepalankaus požiūrio, grindžiamo tuo, kad ji yra arba buvo išėjusi motinystės atostogų, ir kad moteris, patirianti nepalankų

požiūrį dėl nebuvimo darbe dėl motinystės atostogų, yra diskriminuojama dėl nėštumo ir šių atostogų (žr. 2004 m. lapkričio 18 d. Sprendimo *Sass*, C-284/02, Rink. p. I-11143, 35 ir 36 punktus).

40 Vis dėlto, kaip per posėdį savo pastabose teisingai pažymėjo Jungtinės Karalystės vyriausybė, minėto sprendimo *Sass* faktinės aplinkybės aiškiai skiriasi nuo pagrindinės bylos aplinkybių tuo, kad U. Sass atveju motinystės atostogos sutapo su kilimu tarnyboje, nes ginčas buvo susijęs su darbo užmokesčio kategorijos pasikeitimu. Tačiau pagrindinėje byloje Sarkatzis Herrero buvo priimta į naują darbą per motinystės atostogas, o jos pareigų ėjimo pradžios data buvo nukelta į šių atostogų pabaigą.

41 Tačiau, kaip pažymėjo generalinė advokatė savo išvados 39 punkte, kadangi Direktyva 76/207 siekia realios, o ne formalios lygybės, jos 2 straipsnio 1 ir 3 dalių bei 3 straipsnio nuostatos turi būti aiškinamos taip, kad jos draudžia bet kokį nepalankų požiūrį į darbuotoją dėl motinystės atostogų arba kiek tai susiję su šiomis atostogomis, kurios siekia apsaugoti nėščią moterį, neatsižvelgiant į tai, kad šis požiūris susijęs su egzistuojančiais ar naujais darbo santykiais.

42 Šį aiškinimą patvirtina minėto sprendimo *Sass* 48 punkte išreikšta Teisingumo Teismo pozicija, pagal kurią Bendrijos teisė reikalauja, kad išėjus šių teisėtų apsaugos atostogų, pirma, nenutrūktų nei atitinkamos moters darbo santykiai, nei su jais susijusių teisių taikymas ir, antra, nesukeltų nepalankaus požiūrio į ją.

43 Būtina nurodyti, kad nei bylos medžiagos dokumentai, nei per posėdį Ispanijos vyriausybės pateikta informacija neleidžia tiksliai nustatyti, ar tarnautojai, kurie, kaip ir ieškovė pagrindinėje byloje, prieš paskiriant nuolatiniais tarnautojais buvo įdarbinti kaip laikini, tapę nuolatiniais išsaugo stažą, įgytą ankstesnėse pareigose, įskaitant galimas motinystės atostogas, ir, jeigu taip, ar į šį stažą atsižvelgiama šiuos tarnautojus paskiriant į aukštesnes karjeros pakopas.

44 Kadangi, viena vertus, lieka abejonių dėl *Imsalud* nurodytų 1978 m. gruodžio 26 d. Įstatymo 70/1978 dėl ankstesnės tarnybos viešosios administracijos srityje pripažinimo (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, BOE Nr. 9, 1979 m. sausio 10 d., p. 464) ir 1989 m. rugsėjo 29 d. Įgyvendinimo nutarimo 1181/89 (BOE Nr. 237, 1989 m. spalio 3 d., p. 30952) bei 1987 m. rugsėjo 11 d. Karaliaus dekreto-įstatymo 3/1987 dėl nuolatinių tarnautojų darbo užmokesčio (*Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud,* BOE Nr. 219, 1987 m. rugsėjo 12 d., p. 27649) įtakos Sarkatzis Herrero padėčiai ir kadangi, antra vertus, 2003 m. gruodžio 16 d. Įstatymas 55/2003, įtvirtinantis bendrus sveikatos tarnybų personalo nuostatus (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Sercivios de Salud, BOE Nr. 301, 2003 m. gruodžio 17 d., p. 44742), nebuvo įsigaliojęs tą dieną, kai ieškovė pagrindinėje byloje pradėjo karjerą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar iš tikrųjų Sarkatzis Herrero buvo nepalankiai traktuojama.

45 Jeigu atsižvelgtume į sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą išdėstytus teiginius, manytina, kad Sarkatzis Herrero, kaip nuolatinės tarnautojos, pareigų ėjimo pradžios nukėlimas dėl motinystės atostogų, kurių suinteresuotoji buvo išėjusi, yra nepalankus požiūris Direktyvos 76/207 prasme.

46 Tai, kad kiti asmenys, būtent vyrai, dėl kitų priežasčių gali būti traktuojami taip pat kaip Sarkatzis Herrero, neturi įtakos vertinant jos padėtį, nes suinteresuotosios pareigų ėjimo pradžios datos nukėlimas kilo išimtinai dėl motinystės atostogų, kuriomis ji pasinaudojo.

47 Atsižvelgiant į išdėstytus motyvus, į pirmąjį ir trečiąjį klausimus reikia atsakyti, kad Direktyva 76/207 draudžia nacionalinės teisės aktus, kurie motinystės atostogų išėjusiai darbuotojai nepripažįsta tų pačių teisių, kurios pripažįstamos kitiems tą patį konkursą dėl įdarbinimo laimėjusiems asmenims galimybės siekti nuolatinio tarnautojo karjeros sąlygų atžvilgiu, nes jie nukelia jos pareigų ėjimo pradžią į šių atostogų pabaigą, neatsižvelgiant į minėtų atostogų trukmę apskaičiuojant šios darbuotojos tarnybos stažą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

48 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu draudžia nacionalinės teisės aktus, kurie motinystės atostogų išėjusiai darbuotojai nepripažįsta tų pačių teisių, kurios pripažįstamos kitiems tą patį konkursą dėl įdarbinimo laimėjusiems

asmenims galimybės siekti nuolatinio tarnautojo karjeros sąlygų atžvilgiu, nes jie nukelia jos pareigų ėjimo pradžią į šių atostogų pabaigą, neatsižvelgiant į minėtų atostogų trukmę apskaičiuojant šios darbuotojos tarnybos stažą.

Parašai.