WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)
z dnia 16 lutego 2006 r. *

W sprawie C-294/04

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social nr 30 de Madrid (Hiszpania) postanowieniem z dnia 5 lipca 2004 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 12 lipca 2004 r., w postępowaniu:

Carmen Sarkatzis Herrero

przeciwko

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: C.W.A. Timmermans, prezes izby, J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (sprawozdawca) i J. Klučka, sędziowie,

* Język postępowania: hiszpański.

rzecznik generalny: C. Stix-Hackl,
sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 29 września 2005 r.

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud) przez F.J. Peláez Albendea, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez E. Braquehais Conesa, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu włoskiego przez I.M. Braguglia, działającego w charakterze pełnomocnika, oraz przez G. Albenzio, avvocato dello Stato,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez E. O'Neill, działającą w charakterze pełnomocnika, oraz przez K. Smith, barrister,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez I. Martínez del Peral i N. Yerrell, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 10 listopada 2005 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Pytanie prejudycjalne dotyczy wykładni dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, str. 40), dyrektywy 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 (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG, Dz.U. L 348, str. 1) oraz dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. L 145, str. 4).

2 Pytanie zostało przedstawione w ramach sporu między C. Sarkatzis Herrero a Instituto Madrileño de la Salud (madrycki instytut zdrowia, Imsalud) dotyczącego daty, jaką należy uwzględnić przy obliczaniu stażu pracy zainteresowanej jako urzędniczki. Zdaniem C. Sakartzis Herrero datą tą jest dzień jej mianowania, nawet jeśli w tym czasie przebywała na urlopie macierzyńskim, a nie rzeczywistego objęcia stanowiska po zakończeniu tego urlopu.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Artykuł 2 dyrektywy 76/207 stanowi:

„1. Dla celów poniższych przepisów zasada równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć, tak bezpośredniej, jak i pośredniej, w szczególności przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego.

[...]

3. Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza jeśli chodzi o ciążę i macierzyństwo.

[...]".

4 Zgodnie z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy:

„Stosowanie zasady równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie warunków, włączając w to kryteria selekcji, dostępu do wszystkich prac lub stanowisk, niezależnie od sektora czy gałęzi działalności, i do wszystkich poziomów hierarchii zawodowej".

5 Artykuł 8 ust. 1 dyrektywy 92/85 stanowi:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem i/lub po nim zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką".

6 Artykuł 11 tej dyrektywy, zatytułowany „Prawa pracownicze", stanowi w pkt 2:

„W przypadkach, o których mowa w art. 8, należy zapewnić, co następuje:

a) prawa związane z umową o pracę pracownic [w ciąży, tych, które niedawno rodziły i karmiących piersią], inne niż te, o których mowa w lit. b);

b) utrzymanie płatności i/lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic [w ciąży, tych, które niedawno rodziły i karmiących piersią]".

7 Dyrektywa 96/34 wykonuje porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawartego w dniu 14 grudnia 1995 r. przez ogólne organizacje międzybranżowe, które w klauzuli 2 pkt 5 postanawia, że „[p]o zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu na to samo miejsce pracy, lub jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia".

Uregulowania krajowe

8 Z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z hiszpańskimi przepisami dotyczącymi obsadzania stanowisk urzędniczych, objęcie stanowiska jest koniecznym warunkiem nabycia uprawnień związanych ze statusem urzędnika. Statut personelu niemedycznego zatrudnionego w zakładach służby zdrowia zabezpieczenia społecznego (Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social), zatwierdzony zarządzeniem z dnia 5 lipca 1971 r. (BOE nr 174 z dnia 22 lipca 1971 r. str. 12015), nie przewiduje w tym zakresie żadnych wyjątków.

9 Zarządzeniem z dnia 3 grudnia 1997 r. Instituto Nacional de la Salud (krajowy instytut zdrowia, Insalud) ogłosił konkurs otwarty i ustalił wspólne zasady przeprowadzania testów w celu obsadzenia pewnej liczby wolnych stanowisk różnych kategorii w zakładach służby zdrowia związanych z tym instytutem. Zgodnie z § 9 ust. 2 zarządzenia, znajdujący się w części dotyczącej mianowania i objęcia stanowiska, mianowani kandydaci powinni objąć stanowisko w terminie miesiąca, licząc od pierwszego dnia następującego po opublikowaniu decyzji o ich mianowaniu. Stosownie do § 9 ust. 3 kandydat, który nie objął stanowiska w przepisanym terminie, traci wszelkie uprawnienia wynikające z udziału w konkursie, chyba że istnieje usprawiedliwiony powód, którego oceny dokona jednostka przeprowadzający konkurs.

10 Sąd odsyłający wiąże to uregulowanie z przepisami dekretu królewskiego 118/1991 z dnia 25 stycznia 1991r. o naborze personelu statutowego i obsadzaniu wolnych stanowisk w zakładach służby zdrowia zabezpieczenia społecznego (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, BOE nr 35 z dnia 7 lutego 1991r., str. 4325), którego art. 12 ust. 5 przewiduje, że z wyjątkiem przypadków siły wyższej laureaci, którzy nie przedstawili w przepisanym terminie dokumentów wymaganych w ogłoszeniu o konkursie, nie mogą zostać mianowani.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne.

11 C. Sarkatzis Herrero była zatrudniona czasowo przez Insalud, a potem przez Imsalud, w następstwie przeniesienia zadań i służb medycznych, czemu towarzyszyło przekazanie pracowników.

12 W czasie, gdy C. Sarkatzis Herrero była jeszcze zatrudniona przez Insalud, jednostka ta ogłosiła konkurs w celu zatrudnienia personelu stałego. Powódka w postępowaniu głównym z powodzeniem wzięła udział w tym konkursie, po czym decyzją opublikowaną w dniu 20 grudnia 2002 r. została mianowana urzędnikiem na wspomagającym stanowisku administracyjnym. Decyzja ta przydzielała jej stanowisko, które powinna była objąć w terminie miesiąca.

13 C. Sakartzis Herrero, która w tym czasie przebywała na urlopie macierzyńskim, natychmiast złożyła wniosek o przedłużenie terminu do objęcia stanowiska do czasu zakończenia tego urlopu, wnosząc jednocześnie o uwzględnienie okresu urlopu przy obliczaniu jej stażu pracy. Pismem z dnia 8 stycznia 2003 r. Imsalud przychylił się do wniosku o przedłużenie terminu, nie ustosunkowując się jednak do kwestii obliczania stażu pracy powódki.

14 W dniu 12 września 2003 r. C. Sakartzis Herrero wniosła do sądu odsyłającego sprawę przeciwko Imsalud w celu ustalenia, że jej staż pracy jako urzędnika powinien być liczony od dnia mianowania, a nie od dnia rzeczywistego objęcia stanowiska po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

15 Postanowieniem z dnia 20 listopada 2003 r. sąd ten zawiesił postępowanie i wezwał strony do przedstawienia uwag w przedmiocie zasadności wystąpienia do Trybunału w trybie prejudycjalnym. Sąd ten wydał następnie postanowienie odsyłające zawierające trzy pytania prejudycjalne.

16 Po pierwsze, sąd krajowy zauważa, że warunkiem nabycia i korzystania z uprawnień statutowych jest objęcie stanowiska urzędnika oraz że przepisy krajowe nie przewidują żadnego wyjątku uwzględniającego sytuacje takie, w jakiej znalazła się powódka przed sądem krajowym, a także, że w przedmiotowej sprawie zainteresowane organy zrównały macierzyństwo pracownicy z siłą wyższą lub usprawiedliwionym powodem pozwalającym odroczyć objęcie stanowiska.

17 Sąd odsyłający wyprowadza stąd wniosek, że przedłużenie terminu do objęcia stanowiska pracownicy w takiej sytuacji wymaga złożenia wniosku, a zatem istnieje ryzyko odmowy, a ponadto, że pracownica ta nabywa pełnię uprawnień dopiero po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. I tak, prawo do wynagrodzenia i do świadczeń z zabezpieczenia społecznego powstają dopiero z chwilą objęcia stanowiska, a zwiększenie stażu pracy powódki ulega opóźnieniu w porównaniu z pozostałymi laureatami tego samego konkursu, którzy rzeczywiście objęli stanowisko w wyznaczonym dniu.

18 Po drugie, sąd odsyłający stwierdza, że w powódka w postępowaniu przed sądem krajowym, która pracowała już dla Imsalud jako członek personelu tymczasowego, w następstwie uzyskania stałego zatrudnienia została awansowana, nawet jeśli z formalnego punktu widzenia było to nowe zatrudnienie.

19 Sąd krajowy wnioskuje stąd, że decyzja Imsalud będąca przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym nie jest zgodna z art. 11 ust. 2 lit. a) dyrektywy 92/85.

20 Po trzecie, sąd odsyłający uważa, że żadne ustalenie dokonane na podstawie tradycyjnych uregulowań dotyczących dostępu do służby publicznej nie może przeważyć nad prawami urzędniczki korzystającej z urlopu macierzyńskiego ani stanowić uzasadnienia dla pogorszenia jej sytuacji zawodowej lub utrudnień w pogodzeniu jej życia rodzinnego z normalnym rozwojem kariery.

21 Wreszcie sąd ten uważa, że różnica w traktowaniu, której ofiarą stała się C. Sakartzis Herrero, w porównaniu z innymi laureatami tego samego konkursu, którzy w zwykły sposób mogli objąć swoje stanowiska, jest nie do pogodzenia z potwierdzonym w dyrektywach 76/207 i 96/34 uprawnieniem pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego do powrotu, po jego zakończeniu, na to samo miejsce pracy lub do pracy równorzędnej na nie mniej korzystnych warunkach oraz do korzystania z każdej poprawy warunków pracy, która nastąpiła podczas jej nieobecności i do której powinna była mieć prawo.

22 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social nr 30 de Madrid postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy przepisy prawa wspólnotowego dotyczące urlopu macierzyńskiego oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia powinny być rozumiane w ten sposób, że kobieta, która w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego uzyskuje stanowisko urzędnika, powinna korzystać z tych samych praw, co pozostali kandydaci, będący laureatami konkursu na stanowiska w służbie publicznej?

2) Abstrahując od rozwiązania przyjętego w sytuacji pracownicy po raz pierwszy uzyskującej zatrudnienie, czy w przypadku gdy stosunek pracy trwa, choć

z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim jest w stanie zawieszenia, uzyskanie statusu pracownika etatowego czy zatrudnionego na czas nieokreślony stanowi jedno z praw związanych z awansem, którego skuteczność nie może zostać ograniczona faktem pozostawania na urlopie macierzyńskim?

3) Czy w tym konkretnym przypadku, na podstawie wspomnianych przepisów, w szczególności tych, które odnoszą się do równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz po jego uzyskaniu, pracownica zatrudniona jako członek personelu tymczasowego i korzystająca z urlopu macierzyńskiego, w przypadku uzyskania stałego zatrudnienia jest uprawniona do objęcia stanowiska i uzyskania statusu urzędnika wraz z uprawnieniami przynależnymi temu statusowi, takimi jak data początkowa dla obliczania stażu pracy i to już od tej chwili i na tych samych warunkach, co pozostali kandydaci, którzy objęli takie stanowiska, niezależnie od tego, iż zgodnie z prawem krajowym właściwym w przedmiotowej sprawie, wykonywanie uprawnień związanych z rzeczywistym wykonywaniem pracy może być zawieszone do czasu faktycznego jej rozpoczęcia?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

23 Tytułem wstępu należy zauważyć, że ponieważ przedstawione pytania dotyczą ogólnie przepisów prawa wspólnotowego w dziedzinie urlopów macierzyńskich i równości traktowania kobiet i mężczyzn, należy ustalić, które przepisy są istotne dla udzielenia odpowiedzi na te pytania.

24 W uzasadnieniu postanowienia sąd odsyłający wymienia najpierw dyrektywę 96/34 dotyczącą urlopu rodzicielskiego.

25 Należy jednak zauważyć, że w dniu mianowania powódka w postępowaniu głównym przebywała na urlopie macierzyńskim, a nie rodzicielskim. Wynika z tego, że dyrektywa 96/34 nie ma znaczenia dla analizy przedstawionych pytań.

26 Następnie sytuację powódki w postępowaniu głównym można by rozpatrywać w świetle dyrektywy 92/85, gdyby podnoszone przez nią niekorzystne traktowanie naruszało prawa chronione tą dyrektywą.

27 Z dokumentów przedłożonych Trybunałowi nie wynika jednak, by powódka w postępowaniu głównym powoływała się na naruszenie tych praw w ramach istniejącego stosunku pracy.

28 Sytuacja C. Sarkatzis Herrero, polegająca na powstaniu nowego stosunku pracy podczas urlopu macierzyńskiego, różni się zasadniczo od powrotu na to samo miejsce pracy lub do pracy równorzędnej po zakończeniu takiego urlopu.

29 Wszyscy zainteresowani, którzy przedłożyli uwagi Trybunałowi, przyznali ponadto, że istnieje fundamentalna różnica między sytuacją członka personelu tymczasowego a sytuacją urzędnika.

30 Objęcie stanowiska w trybie stosowanym w niniejszej sprawie jest bowiem uwarunkowane udziałem w konkursie i decyzją o mianowaniu. Nie ma w tym zakresie znaczenia fakt, że C. Sakartzis Herrero była zatrudniona w tej samej instytucji przed i po urlopie macierzyńskim.

31 Z powyższego wynika, że brak jest ciągłości prawnej między dwoma sytuacjami, w których kolejno znalazła się C. Sakartzis Herrero, należy zatem uznać, że zostając urzędnikiem uzyskała ona nowe zatrudnienie, nie zaś powróciła na poprzednie miejsce pracy.

32 W tej sytuacji również dyrektywa 92/85 nie ma znaczenia dla odpowiedzi na przedstawione pytania. Nie ma zatem potrzeby odpowiadania na drugie pytanie prejudycjalne.

33 W pierwszym i trzecim pytaniu, które należy rozpatrywać łącznie, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy prawo wspólnotowe stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z którymi przy obliczaniu stażu pracy urzędnika brana jest pod uwagę jedynie data objęcia przez zainteresowanego stanowiska, i które nie przewidują wyjątku dla kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim w dniu, kiedy powinny objąć stanowisko, na które zostały mianowane.

34 Pytania te należy rozważyć w świetle przepisów art. 2 ust. 1 i 3 oraz art. 3 dyrektywy 76/207 w brzmieniu obowiązującym w czasie właściwym dla stanu faktycznego sprawy, to w celu ustalenia, czy kiedy pracownik płci żeńskiej przebywa w chwili mianowania na urlopie macierzyńskim, przeniesienie początku kariery na dzień rzeczywistego objęcia stanowiska stanowi dyskryminację ze względu na płeć.

35 Przede wszystkim należy przypomnieć, że Trybunał orzekł już, iż dyrektywa 76/207 znajduje zastosowanie do stosunków pracy w służbie publicznej. Dyrektywa ta ma zasięg ogólny, ściśle związany z istotą zasady, która jest w niej zdefiniowana (zob. wyrok z dnia 21 maja 1985 r. w sprawie 248/83 Komisja przeciwko Niemcom, Rec. str. 1459, pkt 16).

36 Jak wskazała rzecznik generalny w pkt 34 opinii, art. 2 ust. 1 dyrektywy 76/207 zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, a art. 3 i nast. tej dyrektywy określają dziedziny, w których żadna dyskryminacja nie może mieć miejsca. I tak dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia jest zabroniona w zakresie dostępu do zatrudnienia, łącznie z kryteriami selekcji i warunkami naboru, w zakresie dostępu do wszystkich typów i poziomów poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, zaawansowanego kształcenia zawodowego, przekwalifikowania zawodowego oraz doświadczenia zawodowego, w zakresie warunków pracy oraz udziału w organizacjach reprezentujących pracowników i innych.

37 Kobiety korzystające z praw przyznanych im w art. 2 ust. 3 dyrektywy 76/207 nie mogą być niekorzystnie traktowane w zakresie dostępu do zatrudnienia i warunków pracy, ponieważ z tego punktu widzenia dyrektywa ta ma na celu osiągnięcie równości materialnej, a nie formalnej (zob. podobnie, wyrok z dnia 30 kwietnia 1998 r. w sprawie C-136/95 Thibault, Rec. str. I-2011, pkt 26).

38 Stosowanie przepisów dotyczących ochrony kobiet ciężarnych nie może doprowadzać do niekorzystnego traktowania w zakresie dostępu tych kobiet do zatrudnienia, a zatem nie pozwala ono pracodawcy na odmowę zatrudnienia ciężarnej kandydatki na tej podstawie, że określony zakaz wykonywania pracy ze względu na ciążę uniemożliwiałby zatrudnienie jej od początku i przez czas trwania ciąży na stanowisku przewidzianym do obsadzenia na czas nieokreślony (wyrok z dnia 3 lutego 2000 r. w sprawie C-207/98 Mahlburg, Rec. str. I-549, pkt 27).

39 Wreszcie, co się tyczy uwzględnienia okresu urlopu macierzyńskiego przy dostępie do wyższego poziomu hierarchii zawodowej, Trybunał orzekł już, że w zakresie swojego stosunku pracy pracownica jest chroniona przed wszelkim niekorzystnym traktowaniem ze względu na to, że jest lub była na urlopie macierzyńskim i że

kobieta traktowana niekorzystnie ze względu na absencję z powodu urlopu macierzyńskiego jest dyskryminowana z uwagi na fakt swojej ciąży i tego urlopu (zob. wyrok z dnia 18 listopada 2004 r. w sprawie C-284/02 Sass, Zb.Orz. str. I-11143, pkt 35 i 36).

40 Jednakże, jak słusznie podkreślił w uwagach przedstawionych na rozprawie rząd Zjednoczonego Królestwa, okoliczności faktyczne ww. sprawy Sass wyraźnie różnią się od tych, z jakimi mamy do czynienia w obecnej sprawie przed sądem krajowym, ponieważ w przypadku U. Sass urlop macierzyński współistniał z przebiegiem kariery zawodowej, a spór dotyczył zmiany kategorii zaszeregowania. Natomiast w sprawie przed sądem krajowym C. Sarkatzis Herrero uzyskała nowe zatrudnienie w czasie urlopu macierzyńskiego, a data objęcia stanowiska została przeniesiona na chwilę zakończenia tego urlopu.

41 Tym niemniej, jak wskazała rzecznik generalny w pkt 39 opinii, skoro dyrektywa 76/207 ma na celu osiągnięcie równości materialnej, a nie formalnej, przepisy art. 2 ust. 1 i 3 oraz art. 3 tej dyrektywy należy rozumieć w ten sposób, że zabraniają jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika płci żeńskiej z powodu urlopu macierzyńskiego lub w związku z takim urlopem, którego celem jest ochrona kobiety ciężarnej i nie ma przy tym znaczenia, czy takie traktowanie odnosi się do istniejącego czy nowego stosunku pracy.

42 Wykładnia taka znajduje potwierdzenie w stanowisku, jakie Trybunał zajął w pkt 48 ww. wyroku w sprawie Sass, zgodnie z którym prawo wspólnotowe wymaga, aby fakt wykorzystania takiego ustawowego urlopu ochronnego z jednej strony nie przerywał ani stosunku pracy kobiety, która z niego skorzystała, ani stosowania praw z nim związanych, a z drugiej strony nie pociągał za sobą niekorzystnego traktowania pracownicy.

43 Dodać należy, że ani dokumenty zawarte w aktach sprawy, ani informacje udzielone na rozprawie przez rząd hiszpański nie pozwalają na jednoznaczne stwierdzenie, czy pracownicy, którzy podobnie jak powódka w postępowaniu przed sądem krajowym byli zatrudnieni jako członkowie personelu tymczasowego zanim zostali mianowani urzędnikami, z chwilą uzyskania statusu urzędnika mają prawo do tego, by został zaliczony ich staż pracy na poprzednim stanowisku łącznie z ewentualnymi urlopami macierzyńskimi, a jeżeli tak, to czy ten staż jest uwzględniany przy przechodzeniu na wyższe szczeble kariery przez tych pracowników.

44 Ponieważ, po pierwsze, pozostaje wątpliwość co do wpływu na sytuację C. Sarkatzis Herrero ustawy 70/1978 z dnia 26 grudnia 1978 r. o uznawaniu wcześniejszch okresów służby w administracji publicznej (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, BOE nr 9 z dnia 10 stycznia 1979 r., str. 464), dekretu królewskiego 1181/89 z dnia 29 września 1989 r. zawierającego przepisy wykonawcze (BOE nr 237 z dnia 3 października 1989 r. str. 30952) oraz dekretu królewskiego z mocą ustawy 3/1987 z dnia 11 września 1987 r. w sprawie wynagrodzenia urzędników (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, BOE nr 219 z dnia 12 września 1987 r. str. 127649), cytowanych przez Imsalud, a po drugie ustawa 55/2003 z dnia 16 grudnia 2003 r. ustanawiająca statut ramowy pracowników służby zdrowia (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Sercivios de Salud, BOE nr 301 z dnia 17 grudnia 2003 r. str. 44742) nie obowiązywała w dniu rozpoczęcia pracy przez powódkę w postępowaniu przed sądem krajowym, sąd odsyłający powinien ustalić, czy C. Sakartzis Herrero rzeczywiście doznała niekorzystnego traktowania.

45 Opierając się na założeniach przedstawionych w postanowieniu odsyłającym należy stwierdzić, że przeniesienie daty objęcia stanowiska przez C Sakartzis Herrero w charakterze urzędnika następujące po urlopie macierzyńskim, z którego zainteresowana korzystała, stanowi niekorzystne traktowanie w rozumieniu dyrektywy 76/207.

46 Okoliczność, że inne osoby, w szczególności płci męskiej, mogą z innych powodów być traktowane w ten sam sposób, co C. Sakartzis Herrero, jest bez znaczenia dla oceny jej sytuacji, skoro przeniesienie daty objęcia stanowiska przez zainteresowaną wynikało wyłącznie z faktu korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego.

47 W świetle powyższych rozważań należy na pierwsze i trzecie pytanie odpowiedzieć w ten sposób, że dyrektywa 76/207 stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które pracownikowi płci żeńskiej korzystającemu z urlopu macierzyńskiego nie przyznają tych samych praw, co pozostałym laureatom tego samego konkursu w zakresie dostępu do kariery urzędniczej, poprzez przeniesienie daty objęcia stanowiska na chwilę zakończenia tego urlopu, bez uwzględnienia czasu trwania tego urlopu przy obliczaniu stażu pracy pracownika.

W przedmiocie kosztów

48 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, stoi na przeszkodzie przepisom krajowym, które pracownikowi płci żeńskiej korzystającemu z urlopu macierzyńskiego nie przyznają tych samych praw, co

pozostałym laureatom tego samego konkursu w zakresie dostępu do kariery urzędniczej, poprzez przeniesienie daty objęcia stanowiska na chwilę zakończenia tego urlopu, bez uwzględnienia czasu trwania tego urlopu przy obliczaniu stażu pracy tego pracownika.

Podpisy