ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)
zo 16. februára 2006 *

Vo veci C-294/04,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid (Španielsko) z 5. júla 2004 a doručený Súdnemu dvoru 12. júla 2004, ktorý súvisí s konaním:

Carmen Sarkatzis Herrero

proti

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory C. W. A. Timmermans, sudcovia J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (spravodajca) a J. Klučka,

* Jazyk konania: španielčina.

generálna advokátka: C. Stix-Hackl,
tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 29. septembra 2005,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud), v zastúpení: F. Peláez Albendea, splnomocnený zástupca,

— španielska vláda, v zastúpení: E. Braquehais Conesa, splnomocnený zástupca,

— talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci G. Albenzio, avvocato dello Stato,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: E. O'Neill, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci K. Smith, barrister,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: I. Martínez del Peral a N. Yerrell, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 10. novembra 2005,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187), smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110) a smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Sarkatzis Herrero a Instituto Madrileño de la Salud (Madridský inštitút zdravia, Imsalud) v súvislosti s dátumom, ktorý sa mal zohľadniť na výpočet odpracovaných rokov dotknutej osoby v postavení úradníčky, keďže pani Sarkatzis Herrero tvrdí, že treba použiť dátum jej vymenovania, hoci v tom čase bola na materskej dovolenke, a nie dátum jej skutočného nástupu do funkcie po ukončení tejto dovolenky.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Smernica 76/207 vo svojom článku 2 stanovuje:

„1. Na účely ďalej uvádzaných ustanovení sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.

...

3. Táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo.

..."

4 Podľa článku 3 ods. 1 tejto smernice:

„Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že nesmie existovať žiadna diskriminácia z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o podmienky prístupu — vrátane kritérií výberu — k akýmkoľvek pracovným miestam alebo pozíciám, bez ohľadu na sektor alebo odvetvie činnosti, a k akýmkoľvek úrovniam zamestnaneckej hierarchie."

5 Článok 8 ods. 1 smernice 92/85 stanovuje:

„Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby [tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky] mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou."

6 Bod 2 článku 11 tej istej smernice nazvaného „Zamestnanecké práva" je formulovaný takto:

„V prípade uvedenom v článku 8 sa musia byť zabezpečiť:

a) práva spojené s pracovnou zmluvou [tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok] popri právach uvedených nižšie pod písmenom b);

b) zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre [tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky]".

7 Smernica 96/34 vykonáva rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke uzavretú 14. decembra 1995 medzi všeobecnými medziodvetvovými organizáciami, ktorá vo svojej doložke 5 bode 2 stanovuje, že „po skončení rodičovskej dovolenky majú pracovníci právo vykonávať tú istú prácu alebo ak to nie je možné, rovnocennú alebo podobnú prácu, ktorá je v súlade s ich pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom".

Vnútroštátna právna úprava

8 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že ustanovenia španielskeho práva týkajúce sa obsadenia miest úradníkov stanovujú, že nástup do služby je podmienkou požadovanou pre nadobudnutie práv spojených s týmto postavením. Služobný poriadok nesanitárnych zamestnancov v službe sanitárnych inštitúcií sociálneho zabezpečenia (Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social), schválený uznesením z 5. júla 1971 (BOE č. 174 z 22. júla 1971, s. 12015), v tejto súvislosti neupravuje výnimku.

9 Rozhodnutím z 3. decembra 1997 Instituto Nacional de la Salud (Národný inštitút zdravia, Insalud) vypísal všeobecné výberové konanie a vydal spoločné podklady pre výberové skúšky na obsadenie viacerých voľných miest rôznych kategórií v rámci sanitárnych inštitúcií podriadených tomuto inštitútu. V časti týkajúcej sa vymenovania a nástupu do služby bod 9 ods. 2 tohto rozhodnutia stanovuje, že vymenovaní kandidáti majú od prvého dňa nasledujúceho po uverejnení rozhodnutia o ich vymenovaní mesiac na to, aby zaujali svoje miesto. Na základe odseku 3 toho istého bodu je kandidát, ktorý nezaujme svoje miesto v stanovenej lehote, zbavený všetkých práv vyplývajúcich z jeho účasti na výberovom konaní s výhradou odôvodňujúcej príčiny, ktorú musí posúdiť subjekt, ktorý vypísal výberové konanie.

10 Vnútroštátny súd približuje túto úpravu k ustanoveniam kráľovského dekrétu 118/1991 z 25. januára 1991 o výbere služobných zamestnancov a obsadzovaní voľných miest v zdravotníckych zariadeniach sociálneho zabezpečenia (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, BOE č. 33 zo 7. februára 1991, s. 4325), ktorého článok 12 ods. 5 stanovuje, že úspešní uchádzači, ktorí nepredložia doklady požadované v oznámení o výberovom konaní v stanovenej lehote, nemôžu byť s výnimkou prípadu *vis maior* vymenovaní.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

11 Pani Sarkatzis Herrero bola zamestnaná ako dočasný zamestnanec na Insalud a následne, v dôsledku presunu právomocí a dotknutých sanitárnych služieb spojeného z prechodom zamestnancov, na Imsalud.

12 Insalud vypísal ešte v čase, keď na ňom bola zamestnaná pani Sarkatzis Herrero, výberové konanie na miesta stálych zamestnancov. Žalobkyňa vo veci samej v tomto výberovom konaní uspela a rozhodnutím uverejneným 20. decembra 2002 bola vymenovaná na miesto pomocného administratívneho úradníka. Týmto rozhodnutím jej bolo pridelené pôsobisko, na ktorom mala začať pracovať v lehote jedného mesiaca.

13 Pani Sarkatzis Herrero, ktorá bola v tom čase na materskej dovolenke, ihneď požiadala o predĺženie lehoty na nástup do služby až do konca tejto dovolenky, pričom požiadala aj o to, aby sa uvedená dovolenka zohľadnila pri výpočte jej odpracovaných rokov. Imsalud oznámením z 8. januára 2003 vyhovel žiadosti o predĺženie lehoty, ale nespomenul otázku výpočtu odpracovaných rokov dotknutej osoby.

14 Dňa 12. septembra 2003 pani Sarkatzis Herrero podala na vnútroštátny súd, ktorý položil prejudiciálne otázky, žalobu proti Imsalud, ktorou sa domáha, aby sa jej odpracované roky v postavení úradníčky vypočítali od dátumu jej vymenovania a nie od dátumu jej skutočného nástupu do funkcie po ukončení materskej dovolenky.

15 Uznesením z 20. novembra 2003 tento súd prerušil konanie a vyzval účastníkov konania vo veci samej, aby predložili svoje pripomienky k relevantnosti podania návrhu na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor. Tento súd následne vydal rozhodnutie, ktorým Súdnemu dvoru položil tri prejudiciálne otázky.

16 V prvom rade vnútroštátny súd uvádza, že na nadobudnutie a užívanie služobných práv sa vyžaduje nástup do služby, že vnútroštátne právne predpisy nepredpokladajú žiadnu výnimku zohľadňujúcu také situácie, akou je situácia žalobkyne vo veci samej, a že v danom prípade dotknuté orgány materstvo pracovníčky pripodobnili *vis maior* alebo odôvodňujúcej príčine, ktoré umožňujú odložiť nástup do služby.

17 Vnútroštátny súd z toho vyvodzuje, že na jednej strane si predĺženie lehoty stanovenej na prevzatie funkcie takejto pracovníčky vyžaduje podanie žiadosti, a teda existuje riziko, že bude zamietnuté, a že na druhej strane táto pracovníčka plne nadobudne úžitok zo svojich práv až po ukončení materskej dovolenky. Právo na odmenu a na dávky sociálneho zabezpečenia tak vzniká až nástupom do služby a postup odpracovaných rokov dotknutej osoby je v porovnaní s ostatnými úspešnými uchádzačmi z toho istého výberového konania, ktorí si skutočne prevzali svoje funkcie v predpokladanom čase, oneskorený.

18 V druhom rade vnútroštátny súd konštatuje, že žalobkyňa vo veci samej, ktorá už pracovala pre Imsalud v rámci dočasného zamestnania, bola v nadväznosti na vymenovanie na stále miesto povýšená, hoci formálne išlo o nové prijatie do zamestnania.

19 Zo všetkých týchto prvkov vyvodzuje, že rozhodnutie Imsalud sporné vo veci samej nie je v súlade s článkom 11 bodom 2 písm. a) smernice 92/85.

20 V treťom rade vnútroštátny súd usudzuje, že žiadna úvaha vychádzajúca z tradičnej úpravy týkajúcej sa prístupu k verejnej službe nemôže mať prednosť pred právami úradníčky, ktorá využíva svoje právo na materskú dovolenku, ani odôvodniť zásah do jej pracovnej situácie, alebo prekážať zosúladeniu rodinného života dotknutej osoby s normálnym priebehom jej služobného postupu.

21 Napokon uvedený súd usudzuje, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré pani Sarkatzis Herrero utrpela v porovnaní s ostatnými úspešnými uchádzačmi z toho istého výberového konania, ktorí mohli normálne zaujať svoje miesta, je nezlučiteľné s právom pracovníčky na materskej dovolenke priznaným smernicami 76/207 a 96/34, ktoré jej umožňuje vykonávať po skončení tejto dovolenky tú istú alebo rovnocennú prácu za podmienok, ktoré nie sú pre ňu nepriaznivejšie, a požívať akékoľvek zlepšenie pracovných podmienok, ku ktorému došlo počas jej neprítomnosti a z ktorých mala mať osoh.

22 Za týchto okolností Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Majú sa ustanovenia práva Spoločenstva v oblasti materskej dovolenky a rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, vykladať tak, že žena, ktorá je na materskej dovolenke a ktorá získa počas tohto obdobia miesto úradníčky vo verejnej službe, musí mať rovnaké práva ako ostatní uchádzači, ktorí uspeli vo výberovom konaní na miesto vo verejnej službe?

2. Bez ohľadu na riešenie, ktoré by sa ponúkalo v prípade pracovníčky, ktorá nastupuje do zamestnania prvýkrát, zakladá prístup k zamestnaniu stálej

zamestnankyne alebo zamestnankyne zamestnanej na dobu neurčitú v prípade, že pracovnoprávny vzťah existuje, no pracovníčka z dôvodu materskej dovolenky nevykonáva pracovné úlohy, jedno z práv na povýšenie v zamestnaní, na ktorého výkon nemôže mať vplyv skutočnosť, že pracovníčka je na materskej dovolenke?

3. Má dočasná zamestnankyňa, ktorá je v čase získania stáleho miesta na materskej dovolenke, ak sa v konkrétnom prípade uplatnia uvedené ustanovenia, najmä ustanovenia o rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami týkajúce sa prístupu k zamestnaniu, alebo ak zamestnanecký vzťah už existuje, nárok nastúpiť na svoje miesto a získať postavenie úradníčky so všetkými s tým spojenými právami, ako napríklad právom na začatie služobného postupu a počítanie odpracovaných rokov od tohto okamihu, a za rovnakých podmienok ako ostatní uchádzači, ktorí získali takéto miesto, bez ohľadu na to, či na základe uplatniteľných ustanovení vnútroštátneho práva môže byť v jej prípade výkon práv spojených so skutočným vykonávaním služby prerušený až do skutočného nástupu do služby?"

O prejudiciálnych otázkach

23 Na úvod je vhodné poukázať na to, že keďže položené otázky všeobecne odkazujú na ustanovenia práva Spoločenstva v oblasti materskej dovolenky a rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, je na účely odpovede na tieto otázky potrebné určiť relevantné právne normy Spoločenstva.

24 Vnútroštátny súd v odôvodnení svojho rozhodnutia uvádza smernicu 96/34 o rodičovskej dovolenke.

25 Je však potrebné konštatovať, že žalobkyňa vo veci samej bola v čase svojho vymenovania za úradníčku na materskej dovolenke a nie na rodičovskej dovolenke. Z toho vyplýva, že smernica 96/34 nie je v rámci skúmania položených otázok relevantná.

26 Ďalej, ak znevýhodňujúce zaobchádzanie, ktoré opisuje pani Sarkatzis Herrero, porušuje práva chránené smernicou 92/85, situáciu žalobkyne vo veci samej by bolo potrebné skúmať vzhľadom na túto smernicu.

27 Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru však nevyplýva, že by žalobkyňa vo veci samej uvádzala porušenie takýchto práv v rámci existujúceho pracovnoprávneho vzťahu.

28 Situácia pani Sarkatzis Herrero, charakteristická vznikom nového pracovnoprávneho vzťahu počas materskej dovolenky, sa totiž jasne odlišuje od pokračovania v pôvodnom zamestnaní alebo rovnocennom zamestnaní po skončení takejto dovolenky.

29 Všetky oprávnené subjekty, ktoré Súdnemu dvoru predložili pripomienky, navyše pripúšťajú, že existuje podstatný rozdiel medzi situáciou dočasného zamestnanca a situáciou úradníka.

30 Nástup úradníka do služby podľa režimu uplatniteľného v predmetnej veci totiž závisí od úspešného absolvovania výberového konania a od rozhodnutia o vymenovaní. Okolnosť, že pani Sarkatzis Herrero bola pred materskou dovolenkou a po nej zamestnaná v rovnakej inštitúcii, nemá z tohto hľadiska význam.

31 Z toho vyplýva, že medzi dvoma po sebe nasledujúcimi situáciami pani Sarkatzis Herrero nie je právna nadväznosť a na žalobkyňu vo veci samej teda treba hľadieť tak, že tým, že sa stala úradníčkou, získala nové zamestnanie, a nie tak, že by opätovne začala vykonávať predchádzajúce zamestnanie.

32 Preto na účely odpovede na položené otázky nie je relevantná ani smernica 92/85. Vzhľadom na to nie je potrebné odpovedať na druhú prejudiciálnu otázku.

33 Svojou prvou a treťou otázkou, ktoré je vhodné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či právo Spoločenstva bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že na výpočet odpracovaných rokov úradníka sa zohľadňuje len dátum nástupu dotknutej osoby do funkcie bez toho, že by bola upravená výnimka pre tehotné ženy, ktoré sú v čase, keď sú vyzvané zaujať miesto, na ktoré boli vymenované, na materskej dovolenke.

34 Tieto otázky treba skúmať vo vzťahu k ustanoveniam článku 2 ods. 1 a 3 a článku 3 smernice 76/207 v znení uplatniteľnom na skutkový stav veci samej na účely určenia, či je v prípade úradníčky, ktorá je v čase svojho vymenovania na materskej dovolenke, odklad začiatku jej služobného postupu na dátum jej skutočného nástupu do služby diskrimináciou z dôvodu pohlavia.

35 Najprv je vhodné pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že smernica 76/207 sa uplatňuje na zamestnanecké vzťahy vo verejnej službe. Táto smernica má všeobecný dosah, vlastný samotnej podstate zásady, ktorú definuje (pozri rozsudok z 21. mája 1985, Komisia/Nemecko, 248/83, Zb. s. 1459, bod 16).

36 Ako poukázala generálna advokátka v bode 34 svojich návrhov, článok 2 ods. 1 smernice 76/207 zakazuje akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia a články 3 a nasl. tejto smernice vymedzujú oblasti, v ktorých nesmie dochádzať k žiadnej diskriminácii. Takto je zakázaná priama a nepriama diskriminácia, pokiaľ ide o podmienky prístupu k zamestnaniu vrátane kritérií výberu a podmienok prijímania do zamestnania, o prístup k všetkým typom a všetkým úrovniam profesijnej orientácie, odbornú prípravu, vyššiu odbornú prípravu a preškoľovanie, ako aj o pracovnú prax, podmienky zamestnania a práce a účasti v organizácii zastupujúcej pracovníkov alebo iné osoby.

37 Pri výkone práv zverených v súlade s článkom 2 ods. 3 smernice 76/207 nemožno so ženami zaobchádzať znevýhodňujúco, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu a ich pracovné podmienky, keďže uvedená smernica sa v tejto súvislosti zameriava na zabezpečenie podstatnej a nie formálnej rovnosti (pozri v tomto zmysle rozsudok z 30. apríla 1998, Thibault, C-136/95, Zb. s. I-2011, bod 26).

38 Uplatnenie ustanovení týkajúcich sa ochrany tehotnej ženy teda nemôže mať za následok znevýhodňujúce zaobchádzanie, pokiaľ ide o prístup takejto ženy k zamestnaniu, a teda neumožňuje zamestnávateľovi odmietnuť zamestnať tehotnú uchádzačku z dôvodu, že zákaz práce z dôvodu tejto tehotnosti by mu neumožnil prideliť ju hneď od začiatku a na obdobie jej tehotnosti na miesto, ktoré sa má obsadiť na neurčitú dobu (rozsudok z 3. februára 2000, Mahlburg, C-207/98, Zb. s. I-549, bod 27).

39 Napokon, pokiaľ ide o zohľadnenie obdobia materskej dovolenky vo vzťahu k prístupu k vyššej úrovni pracovnej hierarchie, Súdny dvor rozhodol, že pracovníčka je vo svojom pracovnoprávnom vzťahu chránená proti každému znevýhodňujúcemu zaobchádzaniu z dôvodu, že čerpá alebo čerpala materskú

dovolenku, a že žena, s ktorou sa znevýhodňujúco zaobchádza z dôvodu neprítomnosti, počas ktorej čerpá materskú dovolenku, je diskriminovaná z dôvodu jej tehotenstva a tejto dovolenky (pozri rozsudok z 18. novembra 2004, Sass, C-284/02, Zb. s. I-11143, body 35 a 36).

40 Ako však správne zdôraznila vláda Spojeného kráľovstva vo svojich pripomienkach na pojednávaní, skutkový stav, ktorý viedol k už citovanému rozsudku Sass, sa zjavne odlišuje od skutkového stavu vo veci samej v tom, že v prípade pani Sass sa jej materská dovolenka prekrývala s postupom v zamestnaní, keďže spor sa týkal zmeny kategórie odmeňovania. Naproti tomu vo veci samej pani Sarkatzis Herrero počas materskej dovolenky získala nové zamestnanie, pričom dátum jej nástupu do funkcie bol odložený až do skončenia tejto dovolenky.

41 Ako však poukázala generálna advokátka v bode 39 svojich návrhov, keďže smernica 76/207 sa zameriava na podstatnú a nie formálnu rovnosť, ustanovenia článku 2 ods. 1 a 3 a článku 3 tejto smernice sa musia vykladať tak, že zakazujú akékoľvek znevýhodňujúce zaobchádzanie s pracovníčkou z dôvodu materskej dovolenky alebo v súvislosti s touto dovolenkou, ktorej cieľom je ochrana tehotnej ženy, a to bez toho, že by bolo na mieste zohľadniť okolnosť, že uvedené zaobchádzanie sa týka existujúceho pracovnoprávneho vzťahu alebo nového pracovnoprávneho vzťahu.

42 Tento výklad podporuje aj postoj, ktorý Súdny dvor vyjadril v bode 48 už citovaného rozsudku Sass, podľa ktorého právna úprava Spoločenstva požaduje, aby čerpanie tejto zákonnej ochrannej dovolenky na jednej strane neprerušilo ani pracovnoprávny vzťah dotknutej ženy, ani uplatnenie práv z neho vyplývajúcich, a na druhej strane, aby nespôsobilo znevýhodnené zaobchádzanie s touto ženou.

43 Je potrebné upresniť, že ani zo spisového materiálu, ani z informácií, ktoré na pojednávaní poskytla španielska vláda, nie je možné s istotou určiť, či zamestnanci, ktorí boli ako žalobkyňa vo veci samej pred vymenovaním za úradníkov zamestnaní ako dočasní zamestnanci, majú v čase nadobudnutia postavenia úradníka právo na započítanie odpracovaných rokov v predchádzajúcom zamestnaní, zahŕňajúcej prípadnú materskú dovolenku, a ak áno, či sa tieto odpracované roky zohľadňujú pri napredovaní v stupňoch služobného postupu týchto zamestnancov.

44 Keďže na jednej strane pretrvávajú pochybnosti o vplyve zákona č. 70/1978 z 26. decembra 1978 o uznávaní predchádzajúcej služby vo verejnej správe (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, BOE č. 9 z 10. januára 1979, s. 464) a vykonávacieho nariadenia č. 1181/89 z 29. septembra 1989 (BOE č. 237 z 3. októbra 1989, s. 30952), ako aj kráľovského zákonného dekrétu č. 3/1987 z 11. septembra 1987 o odmene úradníkov (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, BOE č. 219 z 12. septembra 1987, s. 27649), ktoré cituje Imsalud, na situáciu pani Sarkatzis Herrero a keďže na druhej strane zákon č. 55/2003 zo 16. decembra 2003 upravujúci rámcový poriadok služobných zamestnancov služieb zdravia (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Sercivios de Salud, BOE č. 301 zo 17. decembra 2003, s. 44742) nebol v čase nástupu žalobkyne vo veci samej do služby účinný, prináleží vnútroštátnemu súdu, aby skúmal, či sa s pani Sarkatzis Herrero skutočne zaobchádzalo znevýhodňujúco.

45 Ak sa prihliada na predpoklady uvedené v rozhodnutí vnútroštátneho súdu, je potrebné usúdiť, že odklad nástupu pani Sarkatzis Herrero do služby v postavení úradníčky, ktorý je dôsledkom materskej dovolenky, ktorú čerpala, je znevýhodňujúcim zaobchádzaním v zmysle smernice 76/207.

46 Okolnosť, že aj s inými osobami — aj mužského pohlavia — sa môže z iných dôvodov zaobchádzať rovnakým spôsobom ako s pani Sarkatzis Herrero, nemá vplyv na posúdenie jej situácie, keďže odklad dátumu nástupu dotknutej osoby do funkcie bol výlučne dôsledkom materskej dovolenky, ktorú čerpala.

47 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je vhodné na prvú a tretiu otázku odpovedať tak, že smernica 76/207 bráni vnútroštátnym právnym predpisom, ktoré nepriznávajú pracovníčke čerpajúcej materskú dovolenku rovnaké práva ako práva priznané ostatným úspešným uchádzačom z toho istého výberového konania, pokiaľ ide o podmienky prístupu k služobnému postupu úradníka, tým, že odkladajú jej nástup do funkcie v závislosti od skončenia tejto dovolenky bez toho, že by zohľadnili dĺžku trvania tejto dovolenky na výpočet odpracovaných rokov tejto pracovníčky.

O trovách

48 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, bráni vnútroštátnym právnym predpisom, ktoré nepriznávajú pracovníčke čerpajúcej materskú dovolenku rovnaké práva ako práva priznané ostatným úspešným uchádzačom z toho istého výberového konania, pokiaľ ide o podmienky prístupu

k služobnému postupu úradníka, tým, že odkladajú jej nástup do funkcie v závislosti od skončenia tejto dovolenky bez toho, že by zohľadnili dĺžku trvania tejto dovolenky na výpočet odpracovaných rokov tejto pracovníčky.

Podpisy