SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 16. februarja 2006*

V zadevi C-294/04,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid (Španija) z odločbo z dne 5. julija 2004, ki je na Sodišče prispela 12. julija 2004, v postopku

Carmen Sarkatzis Herrero

proti

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi C. W. A. Timmermans, predsednik senata, J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (poročevalec) in J. Klučka, sodniki,

* Jezik postopka: španščina.

generalna pravobranilka: C. Stix-Hackl,
sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 29. septembra 2005,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud) F. Peláez Albendea, zastopnik,

— za špansko vlado E. Braquehais Conesa, zastopnik,

— za italijansko vlado I. M. Braguglia, zastopnik, skupaj z G. Albenziom, avvocato dello Stato,

— za vlado Združenega kraljestva E. O'Neill, zastopnica, skupaj s K. Smith, barrister,

— za Komisijo Evropskih skupnosti I. Martínez del Peral in N. Yerrell, zastopnici,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 10. novembra 2005

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, str. 40), Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL L 348, str. 1) in Direktive Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL L 145, str. 4).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med C. Sarkatzis Herrero in Instituto Madrileño de la Salud (madridski inštitut za zdravje, Imsalud) glede datuma, ki ga je treba upoštevati za izračun delovne dobe obravnavane uradnice, pri čemer C. Sarkatzis Herrero zatrjuje, da je treba upoštevati datum njenega imenovanja, čeprav je bila takrat na porodniškem dopustu, in ne datuma dejanskega začetka opravljanja dela po koncu tega dopusta.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 Člen 2 Direktive 76/207 v določa:

„1. V naslednjih določbah načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status.

[…]

3. Ta direktiva ne vpliva na določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar se tiče nosečnosti in materinstva.

[…]“

4 Člen 3(1) te direktive določa:

„Uporaba načela enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola pri pogojih, vključno z merili izbiranja, za dostop do vseh delovnih mest, ne glede na področje ali vrsto dejavnosti, in do vseh ravni poklicne hierarhije.“

5 Člen 8(1) Direktive 92/85 določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe in zagotavljajo, da imajo delavke iz člena 2 pravico do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja vsaj 14 tednov in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.“

6 Člen 11, točka 2, iste direktive, naslovljen „Pravice iz delovnega razmerja“, določa:

„[D]a mora biti v primeru, navedenem v členu 8, zagotovljeno naslednje:

a) pravice, povezane s pogodbo o zaposlitvi delavk [nosečih, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo], razen tistih, ki so omenjene v spodnji (b) točki;

b) ohranjanje plačila in/ali ustreznega nadomestila za delavke [noseče, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo]“.

7 Z Direktivo 96/34 je izveden Okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki so ga splošne medpanožne organizacije sklenile 14. decembra 1995 in ki v klavzuli 2, točka 5, določa, da „imajo po zaključku starševskega dopusta delavci pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto, če to ni mogoče, pa na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem“.

Nacionalna ureditev

8 Iz predložitvene odločbe izhaja, da predpisi španskega prava o zasedbi mesta uradnika določajo, da je začetek opravljanja službe pogoj za pridobitev pravic, ki izhajajo iz tega položaja. Kadrovski predpisi za nezdravstvene uslužbence v zdravstvenih ustanovah socialnega varstva (Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social), ki so bili potrjeni s Sklepom z dne 5. julija 1971 (BOE št. 174 z dne 22. julija 1971, str. 12015), glede tega ne določa izjem.

9 S sklepom z dne 3. decembra 1997 je Instituto Nacional de la Salud (Nacionalni institut za zdravje, Insalud) pripravil splošni natečaj in določil skupna pravila za izbirne izpite za dodelitev več prostih delovnih mest različnih razredov v zdravstvenih ustanovah, priključenih temu inštitutu. V delu, ki se nanaša na imenovanje in začetek opravljanja službe, in sicer v točki 9(2) tega sklepa, je določeno, da je imenovanim kandidatom na voljo en mesec, šteto od dneva po objavi odločbe o njihovem imenovanju, da nastopijo delovno mesto. Na podlagi odstavka 3 iste točke kandidat, ki delovnega mesta ne zasede v predpisanem roku, izgubi vse pravice, ki izhajajo iz udeležbe na natečaju, razen če je bil naveden opravičljiv razlog, o katerem presoja organ, ki je organiziral natečaj.

10 Predložitveno sodišče te predpise primerja z določbami kraljevega dekreta 118/1991 z dne 25. januarja 1991 o izbiri kadrovskega osebja in o zasedbi prostih delovnih mest v zdravstvenih ustanovah socialne varnosti (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, BOE št. 33 z dne 7. februarja 1991, str. 4325), katerega člen 12(5) določa, da izbrani, ki v predpisanem roku niso predložili potrdil, zahtevanih v razpisu natečaja, ne morejo biti imenovani, razen v primeru višje sile.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

11 C. Sarkatzis Herrero je bila kot začasna uslužbenka zaposlena najprej pri Insaludu, po prenosu ustreznih pristojnosti in zdravstvenih služb, s katerim se je preneslo tudi osebje, pa pri Imsaludu.

12 Medtem ko je bila C. Sarkatzis Herrero zaposlena še pri Insaludu, je ta pripravil natečaj za zaposlitev stalnega osebja. Tožeča stranka v postopku v glavni stvari je bila na tem natečaju izbrana in je bila z odločbo, objavljeno 20. decembra 2002, imenovana za delovno mesto pomožne upravne uradnice. V tej odločbi ji je bilo dodeljeno delovno mesto, ki bi ga morala zasesti v enem mesecu.

13 C. Sarkatzis Herrero, ki je bila še vedno na porodniškem dopustu, je takoj zaprosila za odlog začetka opravljanja službe do konca tega dopusta, pri čemer je zahtevala, naj se omenjeni dopust upošteva pri izračunu njene delovne dobe kot uradnice. Z obvestilom z dne 8. januarja 2003 je Imsalud ugodil predlogu za podaljšanje roka, pri čemer ni obravnaval vprašanja izračuna delovne dobe tožeče stranke.

14 C. Sarkatzis Herrero je 12. septembra 2003 pri predložitvenem sodišču vložila tožbo proti Imsaludu, s katero je želela doseči, da je njena delovna doba uradnice izračunana od datuma njenega imenovanja in ne od datuma, ko je dejansko začela opravljati delo po koncu porodniškega dopusta.

15 S sklepom z dne 20. novembra 2003 je predložitveno sodišče prekinilo postopek in stranke v postopku v glavni stvari pozvalo, naj predložijo stališča o tem, da se Sodišču predložijo vprašanja za predhodno odločanje. Predložitveno sodišče je nato izdalo predložitveno odločbo, s katero je Sodišču predložilo tri vprašanja za predhodno odločanje.

16 Prvič, predložitveno sodišče poudarja, da je začetek opravljanja službe uradnika potreben za pridobitev in izkoriščanje pravic iz Kadrovskih predpisov, da nacionalni predpisi ne določajo nobene izjeme, ki bi upoštevala položaj, v katerem je tožeča stranka v postopku v glavni stvari, in da so v obravnavani zadevi pristojni organi porodniški dopust delavke izenačili z višjo silo ali z opravičljivim razlogom, ki dopušča odlog začetka opravljanja dela.

17 Predložitveno sodišče iz navedenega zaključuje, da je po eni strani za podaljšanje roka, predpisanega za začetek nastopa delovnega mesta take delavke, potrebna vložitev predloga in torej obstaja možnost zavrnitve in da po drugi strani ta delavka pridobi možnost v celoti uživati svoje pravice šele po koncu porodniškega dopusta. Tako pravice do plačila in do prispevkov za socialno varnost nastanejo šele ob začetku opravljanja dela in se začetek delovne dobe zamakne glede na začetek drugih izbranih na istem natečaju, ki so delovna mesta zasedli na predvideni dan.

18 Drugič, predložitveno sodišče ugotavlja, da je tožeča stranka v postopku v glavni stvari, ki je že delala za Imsalud v okviru začasne zaposlitve, po imenovanju za stalno delovno mesto napredovala, čeprav je šlo uradno za novo zaposlitev.

19 Iz navedenega zaključuje, da odločba Imsaluda, obravnavana v postopku v glavni stvari, ni v skladu s členom 11, točka 2(a), Direktive 92/85.

20 Tretjič, predložitveno sodišče meni, da nobena utemeljitev, ki izhaja iz tradicionalnih predpisov o dostopu do javne uprave, ne more prevladati nad pravicami uradnice, ki koristi porodniški dopust, niti upravičevati tega, da bi se ogrožal njen poklicni položaj ali da bi se ovirala uskladitev njenega družinskega življenja z normalnim potekom njene kariere.

21 Nazadnje, predložitveno sodišče meni, da različno obravnavanje C. Sarkatzis Herrero glede na druge izbrane na istem natečaju, ki so lahko normalno zasedli delovna mesta, ni v skladu s pravico delavke, ki je na porodniškem dopustu, da se po koncu tega dopusta vrne na delovno mesto ali na ustrezno delovno mesto pod pogoji, ki zanjo niso slabši, in da je deležna vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih je prišlo med njeno odsotnostjo in do katerih bi bila upravičena; pravico, ki jo priznavata Direktivi 76/207 in 96/34.

22 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je določbe prava Skupnosti glede porodniškega dopusta in načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve treba razumeti tako, da ženska, ki je na porodniškem dopustu in ki medtem dobi mesto uradnice, uživa enake pravice, kot so priznane drugim kandidatom, ki so uspešno opravili natečaj za uradnike?

2. Ali pridobitev statusa uradnice ali delavke za nedoločen čas, ne glede na rešitev v primeru delavke, ki se prvič zaposli, če delovno razmerje teče, vendar je

prekinjeno zaradi porodniškega dopusta, pomeni eno od pravic napredovanja v zaposlitvi, katere učinkovanja ne more preprečiti dejstvo, da je delavka na porodniškem dopustu?

3. Ali ima v predmetni zadevi na podlagi zgoraj citiranih določb, zlasti glede enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve oziroma ko je zaposlitev pridobljena, pogodbena delavka, ki je na porodniškem dopustu takrat, ko dobi stalno zaposlitev, pravico nastopiti delovno mesto in dobiti status uradnice z ugodnostmi, ki jih ta status daje, kot na primer začetek poklicne kariere za izračun delovne dobe, vse od trenutka in pod enakimi pogoji kot drugi kandidati, ki so dobili delovno mesto, ne glede na dejstvo, da se v skladu z določbami nacionalnega prava, ki se v primeru uporabijo, izvrševanje pravic, ki je povezano z dejanskim opravljanjem dela, lahko prekine do dejanskega začetka opravljanja dela?“

Vprašanja za predhodno odločanje

23 Uvodoma je treba poudariti, da se zastavljena vprašanja na splošno nanašajo na določbe prava Skupnosti s področja porodniškega dopusta in enakega obravnavanja moških in žensk in da je zato, da bi se nanje lahko odgovorilo, treba določiti upoštevna pravila Skupnosti.

24 Najprej, predložitveno sodišče v obrazložitvi odločbe omenja Direktivo 96/34, ki se nanaša na starševski dopust.

25 Vendar je treba ugotoviti, da je bila tožeča stranka v postopku v glavni stvari ob imenovanju za uradnico na porodniškem in ne starševskem dopustu. Iz tega sledi, da Direktiva 96/34 pri presoji zastavljenih vprašanj ni ustrezna.

26 Dalje, glede položaja tožeče stranke v postopku v glavni stvari bi bilo treba glede na Direktivo 92/85 preučiti, ali neugodno obravnavanje, na katero se sklicuje C. Sarkatzis Herrero, krši pravice, ki jih varuje ta direktiva.

27 Vendar iz spisa, predloženega Sodišču, ne izhaja, da je tožeča stranka v postopku v glavni stvari v okviru obstoječega delovnega razmerja zatrjevala kršitev takih pravil.

28 Položaj C. Sarkatzis Herrero, ki je sklenila novo delovno razmerje med porodniškim dopustom, se jasno razlikuje od vrnitve na prejšnje delovno mesto ali na temu ustrezno delovno mesto po koncu takega dopusta.

29 Vsi udeleženi, ki so pred Sodiščem podali stališča, poleg tega priznavajo, da obstaja temeljna razlika med položajem začasnega uslužbenca in položajem uradnika.

30 Nastop uradniškega položaja je v skladu z ureditvijo, ki velja v obravnavani zadevi, odvisen od uspešno opravljenega natečaja in od odločitve o imenovanju. Okoliščina, da je bila C. Sarkatzis Herrero zaposlena pri isti instituciji pred porodniškim dopustom in po njem, glede navedenega ni pomembno.

31 Iz navedenega izhaja, da ne obstaja pravna kontinuiteta med zaporednima položajema C. Sarkatzis Herrero, za katero je treba šteti, da je s tem, ko je postala uradnica, prišla na novo delovno mesto, in ne, da se je vrnila na svoje prejšnje delovno mesto.

32 Iz navedenega izhaja, da niti Direktiva 92/85 ni ustrezna za odgovor na zastavljena vprašanja. Zato na drugo vprašanje za predhodno odločanje ni treba odgovoriti.

33 S prvim in tretjim vprašanjem, ki ju je treba obravnavati skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali pravo Skupnosti nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da se za izračun delovne dobe uradnika upošteva samo datum začetka opravljanja dela zadevne osebe, ne da bila določena izjema glede žensk, ki so bile takrat, ko bi morale zasesti delovno mesto, na katero so imenovane, na porodniškem dopustu.

34 Ti vprašanji je treba preučiti ob upoštevanju določb člena 2(1) in (3) in 3 Direktive 76/207, v različici, uporabni za dejansko stanje v tej zadevi, da bi se ugotovilo, ali je v primeru, da je uradnica, ki je bila ob imenovanju na porodniškem dopustu, zamik začetka njene kariere na datum njenega dejanskega začetka dela diskriminacija na podlagi spola.

35 Najprej je treba opomniti, da je Sodišče presodilo, da se Direktiva 76/207 uporablja za delovna razmerja v javni službi. Ta direktiva je splošno veljavna v skladu z naravo načela, ki ga opredeljuje (glej sodbo z dne 21. maja 1985 v zadevi Komisija proti Nemčiji, 248/83, Recueil, str. 1459, točka 16).

36 Kot je v točki 34 sklepnih predlogov poudarila generalna pravobranilka, člen 2(1) prepoveduje vsakršno diskriminacijo na podlagi spola, člen 3 in nadaljnji te direktive pa določajo področja, na katerih ne sme biti nikakršne diskriminacije. Tako je neposredna ali posredna diskriminacija prepovedana glede pogojev dostopa do delovnega mesta, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, dostopa do vseh vrst in vseh ravni poklicnega usmerjanja, poklicnega izobraževanja, izpopolnjevanja in prekvalificiranja in delovnih izkušenj, delovnih pogojev in udeležbe v organizaciji, ki zastopa interese zaposlenih, ali v drugih organizacijah.

37 Ženske pri izvrševanju pravic, ki jih imajo v skladu s členom 2(3) Direktive 76/207, ne morejo biti predmet neugodnega obravnavanja glede dostopa do delovnega mesta ali njihovih delovnih pogojev, saj je namen omenjene direktive v tem pogledu zagotoviti dejansko in ne formalno enakost (glej v tem smislu sodbo z dne 30. aprila 1998 v zadevi Thibault, C-136/95, Recueil, str. I-2011, točka 26).

38 Tako uporaba določb o varstvu nosečnice ne bi smela povzročiti neugodnega obravnavanja glede možnosti nosečnice do delovnega mesta, tako da delodajalcu ne omogoča, da bi zavrnil zaposlitev noseče kandidatke zaradi dejstva, da bi ji prepoved dela zaradi nosečnosti preprečevala, da bi od začetka in med nosečnostjo zasedla prosto delovno mesto za nedoločen čas (sodba z dne 3. februarja 2000 v zadevi Mahlburg, C-207/98, Recueil, str. I-549, točka 27).

39 Nazadnje, glede upoštevanja trajanja porodniškega dopusta pri možnosti za višjo ravnen poklicne hierarhije je Sodišče presodilo, da je delavka v delovnem razmerju zavarovana pred vsakim neugodnim obravnavanjem, ki bi izhajalo iz dejstva, da delavka je ali je bila na porodniškem dopustu, in da je ženska, ki je neugodno

obravnavana zaradi odsotnosti med porodniškim dopustom, žrtev diskriminacije na podlagi nosečnosti in tega dopusta (glej sodbo z dne 18. novembra 2004 v zadevi Sass, C-284/02, ZOdl., str. I-11143, točki 35 in 36).

40 Vendar pa se, kot je to na obravnavi v svojih stališčih pravilno poudarila vlada Združenega kraljestva, dejansko stanje iz zgoraj navedene sodbe Sass jasno razlikujejo od dejanskega stanja v postopku v glavni stvari, in sicer je v primeru ge. Sass porodniški dopust sovpadal z napredovanjem kariere, saj se je spor nanašal na spremembo plačilnega razreda. V postopku v glavni stvari pa je C. Sarkatzis Herrero dobila novo delovno mesto med porodniškim dopustom, pri čemer je bil datum začetka opravljanja dela odložen na konec tega dopusta.

41 Vendar kot je to poudarila generalna pravobranilka v točki 39 sklepnih predlogov, če skuša Direktiva 76/207 doseči dejansko enakopravnost in ne formalne, je treba določbe členov 2(1) in (3) in 3 te direktive razlagati tako, da prepovedujejo vsakršno neugodno obravnavanje delavk zaradi porodniškega dopusta ali v zvezi s takim dopustom, ki je namenjen varstvu nosečnice, pri čemer ni treba upoštevati okoliščine, ali omenjeno obravnavanje zadeva sedanje delovno razmerje ali novo delovno razmerje.

42 To razlago potrjuje stališče Sodišča iz točke 48 zgoraj navedene sodbe Sass, da pravo Skupnosti zahteva, da ta zakoniti varstveni dopust po eni strani ne prekine niti delovnega razmerja obravnavane ženske niti uporabe pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja, in da po drugi strani ne povzroči neugodnega obravnavanja le-te.

43 Natančneje je treba pojasniti, da niti na podlagi listin spisa niti iz podatkov, ki jih je na obravnavi predstavila španska vlada, ni mogoče z gotovostjo ugotoviti, ali so uslužbenci, ki so bili tako kot tožeča stranka v postopku v glavni stvari pred imenovanjem za uradnike zaposleni kot začasni uslužbenci, ob pridobitvi uradniškega statusa deležni vključitve delovne dobe, pridobljene na prejšnjem delovnem mestu, vključno z morebitnimi porodniškimi dopusti, in če je tako, ali je bila ta delovna doba upoštevana pri napredovanju v kariernih stopnjah omenjenih uslužbencev.

44 Če po eni strani obstaja dvom o vplivu zakona 70/1978 z dne 26. decembra 1978 o priznavanju predhodnega opravljanja službe v javni upravi (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, BOE št. 9 z dne 10. januarja 1979, str. 464), izvedbene uredbe 1181/89 z dne 29. septembra 1989 (BOE št. 237 z dne 3. oktobra 1989, str. 30952) in kraljevega décret-loi 3/1987 z dne 11. septembra 1987 o plačah uradnikov (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, BOE št. 219 z dne 12. septembra 1987, str. 27649), ki jih je navedel Imsalud, na položaj C. Sarkatzis Herrero, in če po drugi strani zakon 55/2003 z dne 16. decembra 2003 o določitvi kadrovskih predpisov za zaposlene v zdravstvenih službah (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Sercivios de Salud, BOE št. 301 z dne 17. decembra 2003, str. 44742) ni veljal na dan začetka kariere tožeče stranke v postopku v glavni stvari, mora predložitveno sodišče ugotoviti, ali je bila C. Sarkatzis Herrero dejansko neugodno obravnavana.

45 Ob izhodiščih, predstavljenih v predložitveni odločbi, je treba ugotoviti, da je odložitev začetka dela C. Sarkatzis Herrero kot uradnice po njenem porodniškem dopustu neugodno obravnavanje v smislu Direktive 76/207.

46 Okoliščina, da so druge osebe, predvsem moški, lahko zaradi drugačnih razlogov obravnavani enako kot C. Sarkatzis Herrero, ne vpliva na presojo njenega položaja, saj je bil njen odlog začetek opravljanja dela zgolj posledica koriščenja porodniškega dopusta.

47 Glede na navedeno je treba na prvo in tretje vprašanje odgovoriti, da Direktiva 76/207 nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki delavki, ki je na porodniškem dopustu, glede pogojev dostopa do kariere uradnika ne priznava enakih pravic, kot so priznane izbranim na istem natečaju za zaposlitev, in sicer tako, da začetek njenega opravljanja dela odloži do konca tega dopusta, ne da bi bil čas navedenega dopusta upoštevan pri izračunu njene delovne dobe za to delovno mesto.

Stroški

48 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z možnostjo do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki delavki, ki je na porodniškem dopustu, glede pogojev dostopa do kariere uradnika ne priznava enakih pravic, kot so priznane izbranim na istem natečaju za zaposlitev, in sicer tako, da začetek njenega

opravljanja dela odloži do konca tega dopusta, ne da bi bil čas navedenega dopusta upoštevan pri izračunu njene delovne dobe za to delovno mesto.

Podpisi