SARKATZIS HERRERO

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY CHRISTINE STIX-HACKL

prednesené 10. novembra 2005 [1]

I — Úvod

1 Predmetom prejednávanej veci je predovšetkým otázka, či žena čerpajúca materskú dovolenku je — z hľadiska práva Spoločenstva — znevýhodnená, ak vnútroštátne právo podmieňuje získanie postavenia úradníčky a s tým spojené právne dôsledky skutočným nástupom do služby.

II — Právny rámec

A — *Vnútroštátne právo*

2 Vnútroštátny súd vymedzil relevantné ustanovenia vnútroštátneho práva takto: ustanovenia španielskeho práva týkajúce sa obsadzovania miest úradníkov stanovujú, že nástup úradníka do služby je predpokladom vyžadovaným pre vznik jeho práv. Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias (Služobný poriadok nesanitárnych zamestnancov v službe zdravotníckych inštitúcií) vydaný nariadením z 5. júla 1971 nestanovuje v tomto smere žiadnu výnimku.

3 Bod 9 rozhodnutia Instituto Nacional de la Salud (Národný inštitút zdravia, ďalej len „Insalud") z 3. decembra 1997, ktorým bolo vyhlásené verejné výberové konanie a spoločné pravidlá výberových konaní na obsadenie niektorých voľných miest rôznych kategórií v zdravotníckych zariadeniach podriadených tomuto inštitútu, v časti týkajúcej sa vymenovania a nástupu do služby v odseku 2 stanovuje, že vymenovaní uchádzači musia do jedného mesiace od dňa zverejnenia rozhodnutia o ich vymenovaní nastúpiť do služby. V odseku 3 sa uvádza, že uchádzač/uchádzačka, ktorý/á nenastúpi do služby v stanovenej lehote, stratí všetky práva vyplývajúcich z jeho/jej účasti na výberovom konaní okrem prípadu, že k tomu dôjde z oprávneného dôvodu, ktorého závažnosť musí posúdiť inštitúcia, ktorá uskutočnila výberové konanie.

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

4 Vnútroštátny súd uviedol, že touto právnou úpravou týkajúcou sa výberového konania sa uplatňujú ustanovenia kráľovského dekrétu 118/1991 z 25. januára 1991, ktorý vo svojom článku 12 ods. 5 stanovuje, že — s výnimkou prípadov vyššej moci — tí úspešní uchádzači, ktorí v stanovenej lehote nepredložili svoje doklady, nemôžu byť vymenovaní.

B — *Právo Spoločenstva*

5 Smernica Rady 76/207/EHS [2] (ďalej len „smernica 76/207") je zameraná na odstránenie akýchkoľvek foriem diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti s pracovnými podmienkami a podmienkami prístupu k zamestnaniu alebo k pracovným miestam na všetkých úrovniach pracovnej hierarchie, pričom ňou nie sú dotknuté ustanovenia na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo.

6 Ďalej stanovuje smernica Rady 92/85/EHS [3] (ďalej len „smernica 92/85") niektoré minimálne požiadavky na jej ochranu.

7 Pokiaľ ide o materskú dovolenku, článok 8 smernice 92/85 zaručuje nárok na materskú dovolenku v trvaní nepretržite najmenej 14 týždňov, z ktorých materská dovolenka najmenej v trvaní dvoch týždňov je povinná. Okrem toho článok 11 tejto smernice stanovuje, že počas čerpania dovolenky podľa článku 8 sa musí zabezpečiť vyplácanie odmeny a/alebo nároku na primerané dávky sociálneho zabezpečenia, a musia sa zabezpečiť aj práva spojené s pracovnou zmluvou.

III — Skutkový stav, konanie a prejudiciálne otázky

8 Carmen Sarkatzis Herrero (ďalej len „Sarkatzis Herrero" alebo „žalobkyňa v spore vo veci samej") podala 12. septembra 2003 určovaciu žalobu a žalobu na plnenie proti Instituto Madrileño de la Salud (ďalej len „Imsalud"), v ktorej žiadala, aby sa na účely výpočtu odpracovaných rokov zohľadnil deň jej vymenovania a nie deň nástupu do služby.

9 Pani Sarkatzis Herrero pracovala v žalovanej inštitúcii ako dočasná zamestnankyňa, a to najprv v Insalud a neskôr — po tom, čo Administración Central del Estado

2 — Smernica 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).

3 — Smernica 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 (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110).

1. januára 2002 previedol právomoci a zdravotnícke služby, ako aj príslušný personál na Comunidad Autónoma Madrid — v Imsalud.

10 V čase, keď pani Sarkatzis Herrero ešte pracovala v Insalud, boli rozhodnutím z 3. decembra 1997 vyhlásené rôzne výberové konania na obsadenie stálych pracovných miest v týchto zariadeniach.

11 Pani Sarkatzis Herrero sa zúčastnila na týchto výberových konaniach a na základe uznesenia z 20. decembra 2002 získala miesto pomocnej administratívnej úradníčky. Týmto rozhodnutím jej bolo pridelené konkrétne pracovné miesto, na ktoré mala nastúpiť do jedného mesiaca.

12 Dňa 27. novembra 2002 sa žalobkyňa v spore vo veci samej — vtedy už v pokročilom štádiu tehotenstva — obrátila na verejnú inštitúciu (v tom čase už Imsalud), v ktorej bola zamestnaná ako dočasná zamestnankyňa, s prosbou o poskytnutie informácie týkajúcej sa jej služobného pomeru, pokiaľ ide o jej nástup do služby a jej plánovanú materskú dovolenku. Dňa 9. decembra 2002 jej Imsalud oznámil, že ak v čase zverejnenia obsadzovania pracovných miest bude na materskej dovolenke, bude to musieť oznámiť, aby tak mohla získať povolenie odkladu nástupu do služby po dobu do skončenia materskej dovolenky. Podľa uvedenej informácie poskytnutej žalobkyni v spore vo veci samej mala žalobkyňa v spore vo veci samej na toto miesto nastúpiť po skončení materskej dovolenky; v tejto súvislosti sa odkazuje na konkrétne rozhodnutie Insalud z 3. decembra 1997, ktoré zjavne stanovuje kritériá, ako v takýchto prípadoch postupovať.

13 Dňa 20. decembra 2002 pani Sarkatzis Herrero požiadala o odklad nástupu do služby v súlade s informáciou, ktorá jej bola poskytnutá. Súčasne požiadala, aby bola zohľadnená jej materská dovolenka pri výpočte odpracovaných rokov, a odvolala sa pritom na španielske právne predpisy upravujúce rodinný a pracovný život zamestnancov. Dňa 8. januára 2003 jej bolo oznámené, že jej žiadosti bolo vyhovené a bol jej povolený odklad nástupu do služby, no o jej druhej žiadosti nepadla nijaká zmienka.

14 Vnútroštátny súd, vychádzajúc z predpokladu, že žalobkyňa v spore vo veci samej bola z dôvodu čerpania materskej dovolenky znevýhodnená, pokiaľ ide o jej služobný postup a výpočet odpracovaných rokov, položil Súdnemu dvoru nasledujúce 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?"

IV — Právne posúdenie

A — *Úvodné poznámky k prejudiciálnym otázkam a k skúmaniu*

15 Prvou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či z právnej zásady Spoločenstva o rovnosti zaobchádzania a z ustanovení práva Spoločenstva o materskej dovolenke vyplýva, že žene, ktorá je na materskej dovolenke a ktorá získa počas tohto obdobia pracovné miesto vo verejnej službe, musia prislúchať rovnaké práva ako ostatným uchádzačom, ktorí uspeli vo výberovom konaní na miesto vo verejnej službe.

16 Prvá prejudiciálna otázka má veľmi všeobecnú povahu a odpoveď na ňu priamo

vyplýva z judikatúry Súdneho dvora. V rozsudku z 18. novembra 2004 vo veci Sass [4] Súdny dvor uviedol, že „pracovníčka je vo svojom pracovnoprávnom vzťahu chránená proti každému znevýhodňujúcemu zaobchádzaniu z dôvodu, že čerpá alebo čerpala materskú dovolenku" [5], bez ohľadu na to, či znevýhodňujúce zaobchádzanie sa týka existujúceho pracovnoprávneho pomeru, alebo takého, ktorý vznikne až po skončení materskej dovolenky.

17 Súdny dvor v tejto súvislosti pripomenul, že „žena, s ktorou sa zaobchádza nepriaznivo z dôvodu neprítomnosti, počas ktorej čerpá materskú dovolenku,... [je] diskriminovaná z dôvodu jej tehotenstva a čerpania materskej dovolenky. Takéto zaobchádzanie predstavuje diskrimináciu priamo založenú na pohlaví v zmysle smernice 76/207" [6].

18 Hoci žalobkyňa v spore vo veci samej sa formálne odvoláva na znevýhodnenie v prístupe k jej novému zamestnaniu, a nie teda na znevýhodnenie v rámci existujúceho pracovného pomeru, na základe ktorého jej bola materská dovolenka poskytnutá, ako je to napríklad vo veci Sass, zostáva konštatovať, že žalobkyňa bola v každom prípade znevýhodnená v prístupe k jej novému služobnému pomeru, ako to tvrdí, „z dôvodu neprítomnosti, počas ktorej čerpá materskú dovolenku", v dôsledku čoho sa zdá, že tu v zásade možno použiť riešenie z rozsudku Sass.

19 Vnútroštátny súd však v tretej prejudiciálnej otázke upresnil prvú prejudiciálnu otázku vo vzťahu k prípadným nárokom žalobkyne v spore vo veci samej. Vnútroštátny súd sa tam totiž v podstate snaží zistiť, či právo Spoločenstva bráni požiadavke skutočného nástupu do služby na účely služobného postupu úradníka podľa vnútroštátneho práva tým, že má za následok znevýhodnenie žien — bližšie opísané v návrhu na začatie prejudiciálneho konania —, ktoré nemôžu nastúpiť do služby z dôvodu materskej dovolenky. Aby vnútroštátnemu súdu mohla byť daná užitočná odpoveď, je potrebné objasniť zákaz znevýhodnenia so zreteľom na konkrétnu diskrimináciu, ako ju opísal vnútroštátny súd, pričom prvú a tretiu prejudiciálnu otázku je potrebné preskúmať spoločne.

20 Najprv je však potrebné určiť, na základe ktorých ustanovení práva Spoločenstva je potrebné preskúmať vyššie uvedenú otázku. V prvej prejudiciálnej otázke sa v tomto

4 — Vec C-284/02, Zb. s. I-11143.
5 — Ibidem, bod 35.
6 — Ibidem, bod 36.

smere spomínajú iba „ustanovenia práva Spoločenstva v oblasti materskej dovolenky a rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu", zatiaľ čo v tretej prejudiciálnej otázke sú zdôraznené uvedené ustanovenia. Druhá prejudiciálna otázka sa týka príslušných ustanovení práva Spoločenstva v rozsahu, v akom sa vnútroštátny súd touto otázkou v podstate snaží zistiť, či postavenie žalobkyne v spore vo veci samej treba považovať za prístup k novému zamestnaniu alebo skôr za povýšenie v rámci existujúceho pracovného pomeru.

22 Keďže odpoveď na druhú prejudiciálnu otázku je teda predpokladom zodpovedania prvej a tretej prejudiciálnej otázky, bude zrejme účelné najprv vymedziť právny rámec a až v jeho kontexte dať odpoveď na druhú prejudiciálnu otázku.

B — *O príslušných právnych predpisoch*

21 V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že druhá prejudiciálna otázka je formulovaná hypoteticky, pretože vnútroštátny súd kladie túto otázku „bez ohľadu na riešenie, ktoré by sa ponúkalo v prípade pracovníčky...". Táto otázka má napriek tomu úzku spojitosť so sporom vo veci samej, keďže — ako bolo už naznačené — v konečnom dôsledku je zameraná na zistenie, či nástup žalobkyne v spore vo veci samej do služby, ktorá už pred nástupom na materskú dovolenku pôsobila na tom istom pracovnom mieste ako zmluvná zamestnankyňa, sa má v konečnom dôsledku považovať za pokračovanie služobného postupu v rámci existujúceho služobného pomeru, alebo skôr — práve z dôvodu zásadných zmien v jej právnom postavení — za nástup na nové pracovné miesto.

23 Vnútroštátny súd sa vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania opakovane odvoláva na smernicu Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC [7] (ďalej len „smernica 96/34"). Poukazuje predovšetkým na to, že táto smernica priznáva nárok po skončení rodičovskej dovolenky nastúpiť na rovnaké alebo zodpovedajúce pracovné miesto. Vnútroštátny súd cituje bod 6 doložky 2 časti II prílohy rámcovej dohody k smernici 96/34, podľa ktorého „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovajú... až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo praxe".

7 — Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285.

24 V tejto súvislosti však treba poznamenať, že žalobkyňa v spore vo veci samej bola v čase, keď mala nastúpiť na pracovné miesto, na materskej dovolenke, a nie na rodičovskej dovolenke, čím teda smernicu 96/334, ako sa rovnako domnievajú žalovaná v spore vo veci samej, španielska vláda a Komisia, nemožno považovať za príslušnú.

25 Vnútroštátny súd tým, že poukazuje na „ustanovenia práva Spoločenstva týkajúce sa materskej dovolenky", zjavne požaduje výklad smernice 92/85. Otázka, či túto smernicu možno uplatniť v prejednávanej veci, závisí zase od toho, či znevýhodnenie uvádzané v spore vo veci samej sa týka práv, ktoré podliehajú ochrane poskytnutej smernicou 92/85 [8].

26 V tejto súvislosti sa zdá byť relevantné to, že žalobkyňa v spore vo veci samej ako zmluvná zamestnankyňa čerpala materskú dovolenku. Žalobkyňa však neuviedla, že jej práva vyplývajúce zo smernice 92/85 boli porušené vo vzťahu k existujúcemu pracovnému pomeru. Smernica 92/85 [9] výslovne neupravuje prípad vrátenia sa mladej matky do existujúceho služobného pomeru. Až smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES [10], ktorá prevzala podstatný obsah ustanovení smernice 92/85 a kodifikovala ich v smernici 76/207, stanovuje nárok na vrátenie sa na predchádzajúce alebo porovnateľné pracovné miesto, ktorého podmienky nesmú viesť k zhoršeniu postavenia dotknutej osoby: článok 2 smernice 76/207 v znení smernice 2002/73 totiž okrem iného stanovuje, že „žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na porovnateľné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala právo počas svojej neprítomnosti v práci.

Menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou v zmysle smernice 92/85/EHS vytvára diskrimináciu v zmysle tejto smernice."

8 — Treba tu pripomenúť ochranný účel materskej dovolenky podľa smernice 92/85: „Účelom [materskej dovolenky] je zabezpečiť jednak ochranu telesného stavu ženy počas a po skončení tehotenstva a jednak ochranu osobitného vzťahu medzi matkou a jej dieťaťom po tehotenstve a pôrode"; pozri rozsudok z 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 32) v spojení s rozsudkami z 12. júla 1984, Hofmann (184/83, Zb. s. 3047, bod 25); z 30. apríla 1988, Thibault (C-136/95, Zb. s. I-2011, bod 25), a z 27. októbra 1998, Boyle a i. (C-411/96, Zb. s. I-6401, bod 41).

9 — Ide o nárok na pokračovanie vo vyplácaní odmeny za prácu a/alebo nárok na primerané sociálne dávky, ako aj nárok na zabezpečenie iných práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy. Ďalej je potrebné poukázať na ochranu pred výpoveďou.

10 — Smernica z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS 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 269, s. 15; Mim. vyd. 05/001, s. 187). Keďže lehota na zosúladenie tejto smernice uplynula až 1. októbra 2005, nie je táto smernica priamo uplatniteľná na spor vo veci samej.

27 Aj bez ohľadu na toto objasnenie v smernici 2002/73 je však pravdepodobne návrat mladej matky na jej pracovné miesto po skončení materskej dovolenky v priamej súvislosti s nárokom na materskú dovolenku. Bez tohto nároku vrátiť sa bez znevýhodnenia na pôvodné pracovné miesto by bol nárok na materskú dovolenku iluzórny, keďže právo na „prestávku v práci" by bolo spojené s rizikom zhoršenia pracovných podmienok, čo by mnoho žien s veľkou pravdepodobnosťou odradilo od čerpania materskej dovolenky.

28 Vznik nového pracovného pomeru, resp. služobného pomeru, ako je v spore vo veci samej, v úzkej časovej súvislosti s materskou dovolenkou sa však výrazne líši od návratu na pôvodné — alebo na porovnateľné — pracovné miesto po skončení materskej dovolenky: Nástup do služby zakladá nový služobný pomer. Tak žalovaná v spore vo veci samej, ako aj španielska vláda poukazujú na výrazné rozdiely medzi právnym postavením zmluvného zamestnanca a právnym postavení úradníka, ktoré podľa ich názoru existujú vo vnútroštátnom práve, a v ktorých dôsledku nový služobný pomer nemožno považovať za pokračovanie starého [11]. Hoci sa takýto výklad práva Spoločenstva nemôže opierať o vnútroštátne právo, uvedené úvahy v každom prípade zvýrazňujú predpokladanú „deliacu čiaru" medzi starým a novým zamestnaním, keďže k nástupu do služby môže dôjsť iba po uskutočnení výberového konania — a po vymenovaní — a nie na základe povýšenia z predchádzajúceho služobného pomeru.

29 Skutočnosť, že v prejednávanej veci vznikol služobný pomer na tom istom pracovnom mieste, na ktorom žalobkyňa pôvodne pôsobila ako zmluvná zamestnankyňa, nemôže byť relevantná: otázka prípadného znevýhodnenia na základe požiadavky skutočného nástupu do služby by sa naskytla rovnako v prípade, ak by žalobkyňa v spore vo veci samej zmenila pracovné miesto, z čoho opäť zreteľne vyplýva, že v prejednávanej veci nejde o návrat na pôvodné pracovné miesto, ale o prístup k novému zamestnaniu.

30 Z judikatúry Súdneho dvora ďalej vyplýva, že odmietnutie uzavrieť pracovný pomer s tehotnou ženou nespadá do pôsobnosti smernice 92/85. V rozsudku zo 4. októbra 2001 vo veci Jiménez Melgar [12] Súdny dvor najmä konštatoval, že nepredĺženie časovo obmedzenej pracovnej zmluvy nespadá pod ochranu pred výpoveďou podľa článku 10 smernice 92/85; rovnako zdôraznil, že „pokiaľ dôvodom nepredĺženia... je

11 — To sa však netýka prípadného zohľadnenia predchádzajúcich zamestnaní na účely zaradenia alebo výpočtu odpracovaných rokov.

12 — Vec C-438/99, Zb. s. I-6915.

tehotenstvo pracovníčky,... predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ktorá je v rozpore s článkom 2 ods. 1 a článkom 3 ods. 1 smernice 76/207/EHS". V rozsudku z 3. februára 2000 vo veci Mahlburg [13] už Súdny dvor došiel k záveru, že „článok 2 ods. 1 a 3 smernice 76/207/EHS... zakazuje, aby tehotná žena nebola prijatá do pracovného pomeru na dobu neurčitú s odôvodnením, že tomu od počiatku bráni zákonný zákaz zamestnať ju na toto pracovné miesto počas tehotenstva. Odmietnutie zamestnať ženu, pretože je tehotná [14], preto treba posudzovať na základe kritéria rovnosti zaobchádzania stanoveného v smernici 76/207.

31 Ak smernica 92/85 nie je uplatniteľná na prípad odmietnutia zamestnať ženu, ktorá je buď tehotná, alebo je na materskej dovolenke, potom uvedené platí o to viac v prípade, keď pracovníčka síce bude zamestnaná, avšak za takých podmienok, ktoré môžu zakladať diskrimináciu z dôvodu pohlavia. I keď v prejednávanej veci nedošlo k odmietnutiu prijať pani Sarkatzis Herrero do zamestnania, keďže najmä jej žiadosti o povolenie neskoršieho nástupu do služby bolo vyhovené [15], odvoláva sa na znevýhodňujúce zaobchádzanie, keďže jej neskorší nástup do služby kvôli čerpaniu materskej dovolenky môže mať negatívny vplyv na jej budúci služobný postup a výpočet odpracovaných rokov. Smernica 92/85 teda v každom prípade nie je uplatniteľná na takéto znevýhodňujúce zaobchádzanie v rámci nového zamestnania.

32 Ťažiskovou právnou otázkou v prejednávanej veci je teda otázka, či článok 2 ods. 1 a 3 a článok 3 smernice 76/207 zakazujú považovať dátum skutočného nástupu do služby za dátum rozhodujúci pre začiatok služobného postupu a výpočet odpracovaných rokov.

33 Hoci v prejednávanej veci ide o prístup k miestu vo verejnej službe, Súdny dvor už v rozsudku z 21. mája 1985 vo veci Komisia/Nemecko [16] vo vzťahu k „všeobecnému významu" zásad stanovených v smernici 76/207, konštatoval, že „smernica 76/207 — ako napokon aj smernica 75/117 — sa vzťahuje na pracovnoprávne vzťahy vo verejnej službe" [17].

13 — Vec C-207/98, Zb. s. I-549.

14 — Odmietnutie zamestnať ženu na materskej dovolenke sa preto zdá byť porovnateľné s odmietnutím zamestnať tehotnú ženu, keďže tehotenstvo je predpokladom materskej dovolenky.

15 — Skutočnosť, že tu podľa vnútroštátneho práva zjavne ide o rozhodnutie vydané na základe diskrečnej právomoci, je v prípade odmietnutia len ťažko zlučiteľná so zákazom diskriminácie smernice 76/207 a s ochranným účelom smernice 92/85; v spore vo veci samej však takáto otázka nebola nastolená.

16 — Vec 248/83, Zb. s. 1459.

17 — Ibidem, bod 16.

C — *Zákaz znevýhodňovania podľa práva Spoločenstva*

34 Článok 2 ods. 1 smernice 76/207 zakazuje akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pričom články 3 a nasl. smernice 76/207 vymedzujú oblasti, v ktorých nesmie dôjsť k diskriminácii. Podľa týchto ustanovení sa zakazuje priama a nepriama diskriminácia v nasledujúcich prípadoch: podmienky prístupu k zamestnaniu (vrátane kritérií výberu a podmienok prijatia do pracovného pomeru), prístup k všetkým formám a úrovniam poradenstva pre voľbu povolania, odborná príprava, vyššia odborná príprava a preškoľovanie, ako aj praktické odborné skúsenosti, podmienky zamestnania a pracovné podmienky a členstvo a účasť v zamestnaneckých alebo podobných organizáciách.

35 Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že neprijatie ženy do pracovného pomeru z dôvodu jej tehotenstva spadá pod zákaz diskriminácie v článku 2 ods. 1 a 3 a článku 3 smernice 76/207 [18]. Vo veci Mahlburg [19] sa žalovaný pokúšal toto neprijatie odôvodniť najmä existenciou zákazu zamestnávania smerujúceho k ochrane tehotných žien. V tejto súvislosti Súdny dvor uviedol, že „... uplatňovanie predpisov na ochranu budúcich matiek im nesmie spôsobovať žiadnu ujmu, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, a zamestnávateľovi nedovoľuje odmietnuť zamestnať tehotnú uchádzačku z dôvodu, že zákaz zamestnávania vyplývajúci z tehotenstva nedovoľuje od začiatku tehotenstva a počas jeho trvania zamestnať ju na dobu neurčitú".

36 Osobitná ochrana, na ktorú majú nárok tehotné ženy a mladé matky, ktorých legitimitu článok 2 ods. 3 smernice 76/207 vo vzťahu k zákazu diskriminácie výslovne uznáva, nesmie týmto ženám prinášať nevýhody, čo Súdny dvor vyslovil už v rozsudku Thibault [20], kde konštatoval, že „výkon práv priznaných ženám článkom 2 ods. 3 smernice ich nesmie znevýhodňovať, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu a o pracovné podmienky, a že táto smernica sa teda zameriava na obsahovú a nie formálnu rovnosť" [21].

37 Medzi osobitné predpisy na ochranu žien podľa článku 2 ods. 3 smernice 76/207 patria

18 — Rozsudok Mahlburg, už citovaný v poznámke pod čiarou 13, bod 30.

19 — Rozsudok, už citovaný v poznámke pod čiarou 13.

20 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 8.

21 — Ibidem, bod 26.

právne predpisy o materskej dovolenke [22]. V rozsudku Sass [23], ktorého predmetom bolo započítanie doby materskej dovolenky na účely postupu do vyššieho platového stupňa, Súdny dvor nadviazal na svoju judikatúru najmä vo veci Thibault a uviedol, že „pracovníčka je vo svojom pracovnom pomere chránená proti akémukoľvek znevýhodňujúcemu zaobchádzaniu z dôvodu, že čerpá alebo čerpala materskú dovolenku" [24]. Na objasnenie Súdny dvor dodal, „že v skutočnosti žena, s ktorou sa znevýhodňujúco zaobchádza z dôvodu neprítomnosti, počas ktorej čerpá materskú dovolenku, je diskriminovaná z dôvodu jej tehotenstva a čerpania materskej dovolenky. Takéto zaobchádzanie zakladá diskrimináciu priamo založenú na pohlaví v zmysle smernice 76/207" [25]. Na záver Súdny dvor stanovil požiadavku, aby čerpanie dovolenky „na jednej strane ani neprerušilo pracovnoprávny vzťah dotknutej ženy, ani uplatňovanie práv z neho vyplývajúcich, a na druhej strane, aby nespôsobilo nevýhodné zaobchádzanie s touto ženou" [26].

38 Konanie vo veci Sass sa však od prejednávanej veci odlišuje tým, ako vláda Spojeného kráľovstva správne vystihla, že materská dovolenka vo veci Sass viedla k znevýhodneniu v existujúcom pracovnom pomere.

39 Keďže sa ale smernica 76/207 zameriava na „obsahovú 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 ako zákonom chránenou dovolenkou bez toho, aby bolo v tomto smere relevantné, či uvedené znevýhodňujúce zaobchádzanie sa týka existujúceho pracovného pomeru alebo nového pracovného pomeru. To vyplýva rovnako zo zásady formulovanej v bode 48 rozsudku Sass, kde Súdny dvor rozlišuje medzi prerušením existujúceho pracovného pomeru a uplatnením s tým súvisiacich práv na jednej strane a na strane druhej znevýhodňujúcim zaobchádzaním so ženou.

40 Vnútroštátne právne predpisy musia byť v tomto ohľade formulované tak, aby čerpanie materskej dovolenky nemalo nepriaznivý vplyv na práva ženy v súvislosti s jej nástupom do služby.

41 Vnútroštátny súd opisuje znevýhodňujúce zaobchádzanie, ktorého obeťou mala byť žalobkyňa v spore vo veci samej takto: žalobkyňa v čase, keď mala nastúpiť do služby, čerpala materskú dovolenku [27]. Keďže

22 — Pozri rozsudok Thibault, už citovaný v poznámke pod čiarou 8, bod 24.

23 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 4.

24 — Ibidem, bod 35.

25 — Tamže, bod 36.

26 — Tamže, bod 48.

27 — Mesiac od 20. decembra 2002.

jej bol povolený odklad nástupu do služby, v skutočnosti nastúpila do služby 5. apríla 2003. Vnútroštátne právo však so skutočným nástupom do služby zjavne [28] spája rôzne právne následky jednak v súvislosti so vznikom služobného pomeru a jednak v súvislosti s právami s tým spojenými [29]. Keďže v prejednávanej veci malo čerpanie dovolenky za následok neskorší nástup do služby, toto spájanie právnych následkov podľa vnútroštátneho práva so skutočným nástupom do služby vedie v konečnom dôsledku k tomu, že služobný postup sa začína až od tohto okamihu a že odpracované roky — s výhradou zohľadnenia predchádzajúceho zamestnania vo verejnej službe, ako to uviedla španielska vláda, [30] — sa počítajú takisto až od tohto okamihu — so zodpovedajúcimi dôsledkami na poskytnutie zložiek odmeny v závislosti od počtu odpracovaných rokov, prípadne s dôsledkami na možnosť povýšenia. Vychádzajúc z predpokladov, o ktoré sa opieral vnútroštátny súd, čerpanie materskej dovolenky teda v každom ohľade vedie k znevýhodňujúcemu zaobchádzaniu so ženou.

42 Možno síce tvrdiť, že žalobkyňa v tomto smere nebola diskriminovaná z dôvodu pohlavia, keďže s ňou nebolo zaobchádzané horšie ako s mužským kolegom, ktorý do služby skutočne nastúpil rovnaký deň ako žalobkyňa [31]; tento záver by však nezohľadňoval skutočnosť, že práve okamih skutočného nástupu do služby je nevyhnutne ovplyvnený čerpaním materskej dovolenky, keďže vnútroštátne právo nepozná „fiktívny" nástup do služby — napríklad na základe podpisu dokumentu — čím porovnávanie so situáciou mužského kolegu v tomto prípade sa zdá byť nesprávne.

43 Na záver treba poznamenať, že vnútroštátnemu súdu prináleží stanoviť prostredníctvom výkladu vnútroštátneho práva v súlade s právom Spoločenstva rozhodujúci deň začiatku služobného postupu úradníka tak, aby žena nachádzajúca sa na materskej dovolenke nebola znevýhodnená v prístupe k verejnej službe vo vzťahu k ostatným úspešným uchádzačom výberového konania.

28 — Je tu potrebné poukázať na to, že výklad vnútroštátneho práva je výlučne vecou vnútroštátneho súdu (pozri už citovaný rozsudok z 13. októbra 1976, Saieva, 32/76, Zb. s. 1523, bod 7). Pokiaľ španielska vláda nesúhlasí s výkladom vnútroštátneho práva vykonaným vnútroštátnym súdom a týkajúcim sa relevantnosti nástupu do služby pre výpočet odpracovaných rokov — tým, že najmä poukazuje na to, že podľa Ley 70/1978 sa uznávajú všetky odpracované dni vo verejnej službe bez ohľadu na základ zamestnania, — tento prednes sa zdá byť bezvýznamný, keďže Súdny dvor musí v zásade vychádzať z údajov uvedených v návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

29 — Zo spisu vyplýva, že ide jednak o nároky na odmenu a na dávky sociálneho zabezpečenia a jednak o výpočet odpracovaných rokov, ktorý v konečnom dôsledku má vplyv na odmeňovanie založené na platových stupňoch. Čo sa týka pojmu „trienios", pozri tiež ešte neskončené konanie C-205/04 (Komisia/Španielsko).

30 — Z písomných pripomienok španielskej vlády nijako nevyplýva, do akej miery sa pri výpočte odpracovaných rokov podľa vnútroštátneho práva zohľadňuje materská dovolenka (napríklad uznaním doby čerpania materskej dovolenky ako doby vykonávania služby).

31 — Pozri rozsudok Sass (už citovaný v poznámke pod čiarou 4, bod 58): Súdny dvor porovnáva situáciu ženy čerpajúcej materskú dovolenku so situáciou jej mužského kolegu, ktorý začal pracovať v ten istý deň ako ona.

V — Návrh

44 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem na otázky predložené vnútroštátnym súdom odpovedať takto:

Článok 2 ods. 1 a 3 a článok 3 smernice Rady 76/207/EHS sa majú vykladať tak, že dočasná zamestnankyňa, ktorá v čase získania stáleho pracovného miesta čerpá materskú dovolenku, má nárok na služobný postup úradníka so všetkým právami priamo a nepriamo s tým spojenými, a to za rovnakých podmienok ako ostatní uchádzači, ktorí získali miesto súčasne s ňou, a to bez ohľadu na rozdielny okamih skutočného nástupu do služby z dôvodu materskej dovolenky.

Vnútroštátnemu súdu prináleží stanoviť prostredníctvom výkladu vnútroštátneho práva v súlade s právom Spoločenstva rozhodujúci deň začiatku služobného postupu úradníka tak, aby žena nachádzajúca sa na materskej dovolenke nebola znevýhodnená v prístupe k verejnej službe vo vzťahu k ostatným úspešným uchádzačom výberového konania.