WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 20 września 2007 r. *

W sprawie C-116/06

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tampereen käräjäoikeus (Finlandia) postanowieniem z dnia 24 lutego 2006 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 28 lutego 2006 r., w postępowaniu:

Sari Kiiski

przeciwko

Tampereen kaupunki,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes izby, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis, J. Malenovský (sprawozdawca) i T. von Danwitz, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,
sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 8 lutego 2007 r.,

* Język postępowania: fiński.

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu S. Kiiski przez A. Vainio, asianajaja,

— w imieniu Tampereen kaupunki przez T. Kyöttilä, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu fińskiego przez E. Bygglin i J. Himmanen, działające w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu włoskiego przez I.M. Braguglię, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez W. Ferrantego, avvocato dello Stato,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. van Beeka oraz M. Huttunena, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 15 marca 2007 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 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),

zmienionej dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 269, str. 15) (zwanej dalej „dyrektywą 76/207") oraz wykładni art. 8 i 11 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 (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, str.1).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy S. Kiiski a Tampereen kaupunki (miasto Tampere), którego przedmiot stanowi wydana przez Tampereen kaupunki odmowa zmiany okresu urlopu wychowawczego przyznanego skarżącej.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Zgodnie z art. 2 dyrektywy 76/207:

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

2. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

— dyskryminacja bezpośrednia: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji,

— dyskryminacja pośrednia; sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągania tego celu są właściwe i niezbędne,

[…].

7. Niniejsza dyrektywa jest bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, w szczególności dotyczących ciąży i macierzyństwa.

Kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona, po jego zakończeniu, do powrotu do swojej lub równorzędnej pracy na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z poprawy warunków pracy, do których byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności.

Mniej preferencyjne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85/EWG stanowi dyskryminację w rozumieniu niniejszej dyrektywy.

[…]”.

4 Zgodnie z art. 8 dyrektywy 92/85, zatytułowanym „Urlop macierzyński”:

„1. 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 lub po nim, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed [porodem] lub po porodzie, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką”.

5 Artykuł 11 dyrektywy 92/85, zatytułowany „Prawa pracownicze”, stanowi:

„W celu zagwarantowania pracownicom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, co następuje:

1) w przypadkach, o których mowa w art. 5, 6 i 7, prawa pracownicze związane z umową o pracę, obejmujące utrzymanie płatności na jej podstawie lub prawa do odpowiednich zasiłków, przysługują pracownicom w rozumieniu art. 2, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;

2) w przypadkach, o których mowa w art. 8, należy zapewnić, co następuje:

   a) prawa związane z umową o pracę pracownic w rozumieniu art. 2, inne niż te, o których mowa w lit. b);

   b) utrzymanie płatności lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2;

3) zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b), uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy;

4) państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku, o których mowa w ust. 1 i [ust.] 2 lit. b), od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku.

Zgodnie z tymi wymaganiami w żadnym wypadku nie można wymagać, aby termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej".

6 Dyrektywa 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) wdraża Porozumienie ramowe w sprawie urlopów rodzicielskich, zawarte dnia 14 grudnia 1995 r. między ogólnymi organizacjami międzybranżowymi (zwane dalej „porozumieniem ramowym").

7 Zgodnie z postanowieniami porozumienia ramowego:

„[…]

9. niniejsze porozumienie jest porozumieniem ramowym, ustalającym minimalne wymagania i przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego, różniącego się od urlopu macierzyńskiego […];

[…].

Klauzula 1: Cel i zakres

1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi, przeznaczone do ułatwienia pogodzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych pracujących rodziców.

2. Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę, obowiązujące w każdym państwie członkowskim.

Klauzula 2: Urlop rodzicielski

1. Niniejsze porozumienie, z zastrzeżeniem klauzuli 2.2, przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem, przez co najmniej trzy miesiące, do czasu osiągnięcia przez dziecko określonego wieku, maksymalnie 8 lat, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich lub partnerów społecznych.

2. W celu popierania równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn strony niniejszego porozumienia uważają, że prawo do urlopu rodzicielskiego przewidziane w klauzuli 2.1 powinno być zasadniczo przyznawane bez możliwości jego przenoszenia.

3. W zakresie, w którym przestrzegane są minimalne wymagania niniejszego porozumienia, warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o niego są określone przez przepisy prawa lub układy zbiorowe pracy w państwach członkowskich. Państwa członkowskie lub pracodawcy i pracownicy mogą w szczególności:

[…]

d) uchwalić okresy uprzedzającego powiadomienia pracodawcy przez pracownika, korzystającego z prawa do urlopu rodzicielskiego, określające początek i koniec okresu urlopu [określić termin, w którym pracownik korzystający z prawa do urlopu rodzicielskiego musi powiadomić pracodawcę o swoim zamiarze, określając początek i koniec okresu urlopu];

[…].

[…]

7. Państwa członkowskie lub pracodawcy i pracownicy określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia na okres urlopu rodzicielskiego.

[…]".

Uregulowania krajowe

8 Zgodnie z art. 3 tytułu 4 Työsopimuslaki (ustawy dotyczącej umowy o pracę) (26.1.2001/55) w przypadku uzasadnionych powodów pracownik ma prawo do zmiany daty i okresu trwania urlopu wychowawczego, jeżeli powiadomi o tym pracodawcę w terminie co najmniej miesiąca przed tą zmianą.

9 Na podstawie art. 11 i 12 tytułu V Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus 2003/2004 (gminnego układu zbiorowego pracy w sprawie warunków pracy urzędników i pracowników w roku 2003/2004, zwanego dalej „układem zbiorowym") urzędnik ma prawo, na wniosek, do zmiany daty i okresu trwania przyznanego mu urlopu wychowawczego w przypadku wystąpienia niemożliwych do przewidzenia i uzasadnionych powodów. Za uzasadniony powód uważa się niemożliwą do przewidzenia istotną zmianę praktycznych możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem, której to zmiany urzędnik nie mógł wziąć pod uwagę w momencie składania wniosku o urlop wychowawczy.

10 Zgodnie z okólnikiem w sprawie stosowania ww. układu zbiorowego wśród wymienionych uzasadnionych powodów znajdują się np. poważna choroba dziecka lub drugiego małżonka, zgon albo rozwód. Natomiast za uzasadniony powód nie uważa się w zasadzie faktu przeprowadzenia się do innej miejscowości, nawiązania innego stosunku pracy czy też ponownego zajścia w ciążę. W przypadku przerwania urlopu wychowawczego urzędnik ma obowiązek ponownego podjęcia pracy.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

11 S. Kiiski jest nauczycielką w Tampereen Lyseon Lukio (liceum w Tampere). Jej pracodawcą jest Tampereen kaupunki, z którym skarżącą wiąże publicznoprawny

stosunek zatrudnienia podlegający postanowieniom układu zbiorowego. W dniu 3 maja 2004 r. dyrektor liceum przyznał S. Kiiski na jej wniosek urlop wychowawczyni na okres od dnia 11 sierpnia 2004 r. do dnia 4 czerwca 2005 r. w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, które urodziła w 2003 r.

12 W dniu 1 lipca 2004 r. S. Kiiski, która ponownie zaszła w ciążę, wystąpiła z wnioskiem o zmianę decyzji w sprawie urlopu wychowawczego w ten sposób, aby urlop został jej przyznany od dnia 11 sierpnia 2004 r. do dnia 22 grudnia 2004 r.

13 Tymczasem dyrektor szkoły poinformował ją, że we wniosku nie przedstawiła ona niemożliwych do przewidzenia i uzasadnionych powodów zmiany okresu trwania urlopu wychowawczego, zgodnie z wymogiem układu zbiorowego. W dniu 9 sierpnia 2004 r. S. Kiiski uzupełniła swój wniosek wskazując, że jest w piątym tygodniu ciąży i że ciąża spowodowała zasadniczą zmianę w zakresie praktycznych możliwości sprawowania opieki nad jej dzieckiem. S. Kiiski zgłosiła swój zamiar powrotu do pracy od dnia 23 grudnia 2004 r., ponieważ jej zdaniem nie istniała możliwość anulowania urlopu w całości z mocą wsteczną. Ojciec dziecka miał zamiar skorzystać z urlopu wychowawczego na wiosnę 2005 r.

14 Decyzją z dnia 19 sierpnia 2004 r. dyrektor szkoły oddalił wniosek skarżącej o zmianę okresu urlopu wychowawczego, uzasadniając ją, w oparciu o okólnik w sprawie stosowania ww. układu zbiorowego oraz orzecznictwo sądów fińskich, w ten sposób, że nowa ciąża nie stanowi powodu uzasadniającego zmianę okresu urlopu wychowawczego.

15 Ojciec dziecka nie otrzymał jednak urlopu wychowawczego na wiosnę 2005 r., ponieważ zgodnie z valtion yleinen virka- ja työehtosopimu (ogólnym układem zbiorowym pracy zawartym między państwem a urzędnikami i pracownikami państwowych) o przyznanie urlopu wychowawczego w tym samym czasie może ubiegać się tylko jedno z rodziców. W związku z tym S. Kiiski zadeklarowała, że pragnie przerwać

swój urlop wychowawczy w dniu 31 stycznia 2005 r. i rozpocząć urlop macierzyński od tego samego dnia, tak aby jej małżonek mógł otrzymać urlop wychowawczy. W dniu 10 grudnia 2004 r. dyrektor szkoły odrzucił jednak ten wniosek, uzasadniając, że decyzja pracodawcy małżonka w sprawie odmowy przyznania mu urlopu wychowawczego nie stanowi uzasadnionego powodu w rozumieniu układu zbiorowego ani ustawodawstwa fińskiego.

16 S. Kiiski, uznawszy że stała się ofiarą zakazanej dyskryminacji, wystąpiła do Tampereen käräjäoikeus (sąd pierwszej instancji w Tampere) przeciwko swojemu pracodawcy z powództwem o odszkodowanie i zadośćuczynienie, tytułem naprawienia szkód i krzywd, których, jak twierdzi, doznała. W uzasadnieniu powództwa S. Kiiski powołuje się w szczególności na wyrok Trybunału z dnia 27 lutego 2004 r. w sprawie C-320/01 Busch, Rec. str. I-2041. Uznała ona, że stała się ofiarą bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, tj. jej kolejną ciążę, ponieważ jej pracodawca nie uznał nowej ciąży za wystarczający powód zmiany okresu trwania jej urlopu wychowawczego i odmówił jej go, tym samym uniemożliwiając jej powrót do pracy, względnie skorzystanie z urlopu macierzyńskiego.

17 Zdaniem Tampereen kaupunki powodem odmowy przerwania urlopu wychowawczego nie była nowa ciąża, lecz fakt, że zgodnie z układem zbiorowym oraz z orzecznictwem sądów fińskich ciąża ta nie stanowi niemożliwego do przewidzenia i uzasadnionego powodu przerwania urlopu wychowawczego. Nowa ciąża nie spowodowała niemożliwej do przewidzenia i istotnej zmiany praktycznych możliwości sprawowania opieki nad pierwszym dzieckiem, która uniemożliwiłaby wnioskodawczyni sprawowanie tej opieki w dłuższym okresie.

18 Ponadto Tampereen kaupunki uznało, że w niniejszej sprawie bez znaczenia pozostaje ww. wyrok w sprawie Busch. W każdym razie nawet jeśli zachodziłoby podejrzenie dyskryminacji, jego zdaniem zastosowano obiektywne i uzasadnione powody odmowy. Jego zdaniem przedwczesny powrót do pracy pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym nigdy nie jest pozbawiony wpływu na sytuację pozostałych pracowników, a w szczególności na sytuację pracownika go zastępującego.

19 W tych okolicznościach Tampereen käräjäoikeus postanowił zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy odmowa pracodawcy dotycząca zmiany lub przerwania okresu urlopu wychowawczego przyznanego pracownicy, uzasadnianych nową ciążą, o której pracownica wiedziała przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego, w oparciu o ugruntowaną wykładnię przepisów krajowych, zgodnie z którą nowa ciąża zasadniczo nie jest niemożliwą do przewidzenia i uzasadnioną podstawą, w oparciu o którą można zmienić datę i okres urlopu wychowawczego, stanowi bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację niezgodną z art. 2 dyrektywy 76/207/EWG […]?

2) Czy pracodawca może dostatecznie uzasadnić swoje zachowanie opisane w [pytaniu pierwszym] i stanowiące potencjalnie pośrednią dyskryminację z punktu widzenia dyrektywy [76/207] tym, że zmiana organizacji pracy nauczycieli oraz ciągłość nauczania spowodowałyby zwyczajne problemy, a nie poważne zakłócenia, lub tym, że pracodawca na podstawie przepisów krajowych byłby zobowiązany do wypłaty pracownikowi zatrudnionemu w zastępstwie nauczyciela przebywającego na urlopie wychowawczym odszkodowania z tytułu utraconego zarobku w przypadku powrotu do pracy nauczyciela w trakcie trwania urlopu wychowawczego?

3) Czy dyrektywa 92/85 […] podlega zastosowaniu oraz — w razie odpowiedzi twierdzącej — czy zachowanie pracodawcy opisane w [pytaniu pierwszym] jest niezgodne z art. 8 i 11 tej dyrektywy, w przypadku gdy w razie kontynuowania urlopu wychowawczego pracownica traci prawo do korzystania ze świadczeń finansowych związanych z urlopem macierzyńskim, wynikających ze stosunku pracy w sektorze publicznym?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego i trzeciego

20 Tytułem wstępu należy zauważyć po pierwsze, że zgodnie z informacjami przedstawionymi przez sąd krajowy odmowa pracodawcy S. Kiiski dotycząca przerwania przyznanego jej urlopu wychowawczego pozbawiła ją możliwości skorzystania z przywilejów związanych z urlopem macierzyńskim, które zostały przewidziane w dyrektywie 92/85. Po drugie, pracodawca S. Kiiski, odmawiając pozytywnego rozpatrzenia, choć z różnych względów, trzech wniosków, które zainteresowana kolejno wnosiła, za każdym razem opierał odmowę, co najmniej pośrednio i domyślnie, na zastosowaniu przepisów krajowych regulujących urlop wychowawczy, które co do zasady nie zaliczają ciąży do powodów uzasadniających zmianę okresu trwania tego urlopu. W końcu dokumenty należące do akt sprawy, które zostały przedłożone Trybunałowi, nie pozwalają na stwierdzenie, że ten urlop wychowawczy nie należy do kategorii urlopów poddanych reżimowi urlopu rodzicielskiego przewidzianego w porozumieniu ramowym.

21 W związku z tym należy uznać, że przedkładając pytania pierwsze i trzecie sąd krajowy pragnie w istocie dowiedzieć się, czy art. 2 dyrektywy 76/207, który w zakresie warunków pracy zakazuje wszelkich form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć oraz art. 8 i 11 dyrektywy 92/85, dotyczące urlopu macierzyńskiego, stoją na przeszkodzie obowiązywaniu przepisów prawa krajowego regulujących urlop wychowawczy, które co do zasady nie zaliczają ciąży, włącznie z jej końcowym okresem, który zbiega się z okresem urlopu macierzyńskiego, do powodów uzasadniających zmianę okresu tego urlopu wychowawczego.

22 Udzielenie odpowiedzi na pytania sądu krajowego wymaga po pierwsze, aby osoba, która tak jak S. Kiiski pragnie skorzystać z praw związanych z urlopem macierzyńskim, była objęta zakresem zastosowania dyrektywy 92/85, to znaczy była pracownicą w ciąży w rozumieniu art. 2 lit. a) tej dyrektywy.

23 Zgodnie z tym przepisem „pracownica w ciąży" została zdefiniowana jako „pracownica w ciąży, która poinformowała o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową".

24 Wynika z tego, że do celów dyrektywy 92/85 prawodawca wspólnotowy postanowił sformułować wspólnotową definicję pojęcia „pracownicy w ciąży", nawet jeśli dla jednego z elementów tej definicji, dotyczącego sposobu, w jaki pracownica poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, odsyła on do prawa lub praktyki krajowej.

25 W odniesieniu do pojęcia „pracownik" należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem ma ono znaczenie wspólnotowe i nie wolno interpretować go odmiennie, w świetle danego prawa krajowego. Pojęcie to musi być interpretowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy odnośnie do praw i obowiązków danej osoby. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie (zob. w szczególności wyroki z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 Lawrie-Blum, Rec. str. 2121, pkt 16 i 17; z dnia 13 kwietnia 2000 r. w sprawie C-176/96 Lehtonen i Castors Braine, Rec. str. I-2681, pkt 45; z dnia 23 marca 2004 r. w sprawie C-138/02 Collins, Rec. str. I-2703, pkt 26; z dnia 7 września 2004 r. w sprawie C-456/02 Trojani, Zb.Orz. str. I-7573, pkt 15, oraz z dnia 26 kwietnia 2007 r. w sprawie C-392/05 Alevizos, Zb.Orz. str. I-3505, pkt 67).

26 Trybunał orzekł ponadto, że swoisty charakter prawny stosunku pracy w świetle prawa krajowego nie może mieć żadnego wpływu na to, czy uważa się kogoś za pracownika w rozumieniu prawa wspólnotowego (zob. wyroki z dnia 23 marca 1982 r. w sprawie 53/81 Levin, Rec. str. 1035, pkt 16; z dnia 31 maja 1989 r. w sprawie 344/87 Bettray, Rec. str. 1621, pkt 15 i 16; z dnia 19 listopada 2002 r. w sprawie C-188/00 Kurz, Rec. str. I-10691, pkt 32, i ww. wyrok w sprawie Trojani, pkt 16).

27 Co prawda ustalone zostało, że przed skorzystaniem z urlopu wychowawczego S. Kiiski pozostawała w stosunku zatrudnienia mającym cechy opisane w pkt 25 niniejszego wyroku i w związku z tym miała status pracownicy w rozumieniu prawa wspólnotowego, jednak dla możliwości powoływania się przez nią na prawa przyznawane przez dyrektywę 92/85 konieczne jest ponadto, aby korzystanie przez nią z urlopu wychowawczego nie pozbawiło jej tego statusu.

28 W tym kontekście należy zaznaczyć po pierwsze, że dyrektywa 92/85 nie wyłącza ze swojego zakresu zastosowania sytuacji pracownic, które znajdują się już na urlopie takim jak urlop wychowawczy.

29 Prawdą jest, że zgodnie z pierwszym, piątym i szóstym motywem dyrektywy 92/85 ma ona na celu poprawę środowiska pracy, ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, w szczególności kobiet w ciąży w miejscu pracy. Tym niemniej zgodnie z czternastym motywem tej dyrektywy prawodawca wspólnotowy uznał, że ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego.

30 Jeżeli prawodawca wspólnotowy postanowił poprzez te przepisy w szczególności chronić w sposób ogólny pracownice w ciąży przed ryzykiem, które może nieść wykonywanie przez nie działalności zawodowej, przyznając im prawo do urlopu macierzyńskiego, który umożliwia im niewykonywanie pracy przez pewien czas, pewne jest, że nie uzależnił on tego prawa od wymogu, aby kobiety ciężarne, które chcą skorzystać z tego urlopu, koniecznie znajdowały się w sytuacji, która w ich konkretnym przypadku niesie z sobą takie ryzyko.

31 W związku z tym okoliczność, że celem dyrektywy 92/85 jej poprawa ochrony kobiety w ciąży w miejscu pracy, nie uzasadnia sama w sobie twierdzenia, że prawodawca wspólnotowy zdecydował się odmówić prawa do tego urlopu pracownicy, która w chwili gdy zdecyduje się skorzystać z tego urlopu, przejściowo nie wykonuje swojej działalności zawodowej, ponieważ korzysta właśnie z innego urlopu.

32 Po drugie należy zauważyć, że zgodnie z klauzulą 2 pkt 7 porozumienia ramowego państwa członkowskie lub partnerzy socjalni określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia na okres urlopu rodzicielskiego, którego dotyczy porozumienie ramowe. Wynika z tego, że przyjmując dyrektywę 96/34, która wdraża to porozumienie, prawodawca wspólnotowy uznał, że w okresie trwania tego urlopu stosunek zatrudnienia między pracodawcą a jego pracownikiem nadal istnieje. W konsekwencji w tym okresie beneficjent tego urlopu pozostaje pracownikiem w rozumieniu prawa wspólnotowego.

33 Ponadto bezsporne jest, że w chwili wydania decyzji z dnia 10 grudnia 2004 r., której skutkiem — zdaniem sądu krajowego — było pozbawienie S. Kiiski prawa do płatności bądź odpowiednich zasiłków, o których mowa w art. 11 dyrektywy 92/85, zainteresowana poinformowała swojego pracodawcę o swej ciąży zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Zatem w tym dniu była ona objęta zakresem zastosowania tej dyrektywy.

34 Powstaje zatem pytanie, czy przepisy regulujące urlop wychowawczy, w szczególności te definiujące warunki, w jakich okres urlopu może zostać zmieniony, mogą pozbawić S. Kiiski praw nierozłącznie związanych z urlopem macierzyńskim.

35 W tym kontekście należy przypomnieć, że klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, prawo do trwającego przynajmniej trzy miesiące urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski przyznawany jest rodzicom, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem. Z tego urlopu można skorzystać do czasu osiągnięcia przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat (zob. wyrok z dnia 14 kwietnia 2005 r. w sprawie C-519/03 Komisja przeciwko Luksemburgowi, Zb.Orz. str. I-3067, pkt 31 i 32).

36 Ponadto należy przypomnieć, że jak zostało stwierdzone w pkt 32 niniejszego wyroku, porozumienie ramowe umożliwia państwom członkowskim lub partnerom socjalnym określenie statusu umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia na okres urlopu rodzicielskiego, którego dotyczy porozumienie ramowe.

37 Jako że przyznanie tego urlopu ma wpływ na organizację przedsiębiorstwa bądź służby, do której należy stanowisko zajmowane przez pracownika będącego beneficjentem tego urlopu, i może czynić koniecznym w szczególności zatrudnienie osoby go zastępującej, uzasadnione jest, aby prawo krajowe dokładnie określało warunki, w których okresu tego urlopu może zostać zmieniony.

38 Jednakże biorąc pod uwagę cel porozumienia ramowego, które przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem, uzasadnione jest również, aby zdarzenia, które nastąpią po złożeniu wniosku o urlop lub po jego przyznaniu, które stawiają pracownika w sytuacji bezspornie uniemożliwiającej mu sprawowanie opieki nad dzieckiem w pierwotnie określonych warunkach, mogły być przywoływane przez zainteresowanego w celu uzyskania zmiany okresu tego urlopu.

39 W postępowaniu zawisłym przed sądem krajowym z jednej strony układ zbiorowy przyznaje odnośnemu urzędnikowi prawo, na wniosek, do zmiany daty i okresu trwania przyznanego mu urlopu wychowawczego w przypadku wystąpienia niemożliwych do przewidzenia i uzasadnionych powodów, z drugiej strony ten sam układ zbiorowy uznaje za uzasadniony powód niemożliwą do przewidzenia, istotną zmianę praktycznych możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem, której to zmiany urzędnik nie mógł wziąć pod uwagę w momencie składania wniosku o urlop wychowawczy.

40 Zgodnie z okólnikiem w sprawie stosowania ww. układu zbiorowego wśród wymienionych uzasadnionych powodów znajdują się np. poważna choroba dziecka lub drugiego małżonka, zgon albo rozwód. Natomiast za uzasadniony powód okólnik nie uważa w zasadzie faktu przeprowadzenia się do innej miejscowości, nawiązania innego stosunku pracy czy też ponownego zajścia w ciążę.

41 Należy zauważyć, że o ile przeprowadzenie się do innej miejscowości lub nawiązanie innego stosunku pracy, które zależą wyłącznie od woli zainteresowanego, słusznie nie są uważane za niemożliwe do przewidzenia, to z tego punktu widzenia ponowne zajście w ciążę nie może być porównywane z tymi zdarzeniami.

42 Niemożliwość jej przewidzenia, która co do zasady cechuje ciążę, czyni ją bardziej podobną do zdarzeń takich jak zapadnięcie dziecka lub rodzica na poważną chorobę, zgon czy rozwód.

43 Te zdarzenia, które przedmiotowy okólnik uznaje za nieprzewidywalne, odzwierciedlają istotne zmiany w życiu rodziny, następujące czy to w relacji między rodzicami, czy też między rodzicami a dziećmi. Charakteryzuje je utrata lub znaczne ograniczenie dyspozycyjności jednego z jej członków, utrata lub znaczne ograniczenie rzeczywistej możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem przez danego rodzica bądź bycia podmiotem tej opieki przez dziecko. Wydarzenia te stanowią przeszkodę dla wystąpienia przewidywanych w momencie złożenia wniosku o urlop wychowawczy, zgodnie z jego celem, warunków sprawowania opieki nad dzieckiem.

44 Jeżeli chodzi o ciążę, to nie można kwestionować tego, że zmienia ona stosunki w rodzinie i że związane z nią ryzyka, tak dla matki, jak i dla płodu, wpływają na dyspozycyjność i możliwość sprawowania przez matkę opieki nad dzieckiem w ramach urlopu wychowawczego. Nie mniej jednak zajście w ciążę nie wydaje się co do zasady samo w sobie powodować istotnych zmian ani też zmian mających takie znaczenie, że stanowiłyby one przeszkodę dla wystąpienia warunków sprawowania opieki nad dzieckiem przewidywanych w momencie złożenia wniosku o urlop wychowawczy.

45 Nie można jednak ignorować faktu, że ciąża nieodwołalnie się rozwija i że w jej końcowym okresie poprzedzającym poród, podobnie jak w pierwszych tygodniach po porodzie, kobieta w nieunikniony sposób podlega przemianom tak silnie oddziaływującym na warunki jej życia, że stoją one na przeszkodzie możliwości sprawowania przez nią opieki nad pierwszym dzieckiem.

46 Właśnie te przemiany uwzględnił prawodawca wspólnotowy, przyznając ciężarnym kobietom szczególne, przewidziane w dyrektywie 92/85 prawo do urlopu macierzyńskiego, służącego po pierwsze zapewnieniu ochrony biologicznej kondycji kobiety w okresie ciąży i po jej zakończeniu i po drugie zapewnieniu szczególnych relacji między nią a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po ciąży i po porodzie, aby uniknąć zakłócenia tych relacji poprzez kumulację zajęć wynikającą z wykonywania w tym czasie działalności zawodowej (zob. w tym sensie wyroki z dnia 29 listopada 2001 r. w sprawie C-366/99 Griesmar, Rec. str. I-9383, pkt 43; z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, Rec. str. I-2605, pkt 32, oraz ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Luksemburgowi, pkt 32).

47 W konsekwencji, zgodnie z art. 8 dyrektywy 92/85, państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom prawo do urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej czternaście tygodni.

48 W tym kontekście z piątego i szóstego motywu tej dyrektywy wynika, że w ten sposób prawodawca wspólnotowy pragnął zrealizować cele Wspólnotowej karty socjalnych praw podstawowych pracowników, przyjętej na posiedzeniu Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. Artykuł 136 WE odwołuje się również do Europejskiej karty społecznej, podpisanej w Turynie w dniu 18 października 1961 r., zrewidowanej w Strasburgu w dniu 3 maja 1996 r., której stronami są wszystkie państwa członkowskie, w wyniku przystąpienia do karty w jej brzmieniu pierwotnym, zrewidowanym bądź też w obydwu jej brzmieniach. Artykuł 8 Europejskiej karty społecznej, dotyczący prawa pracownic do ochrony przed urodzeniem

dziecka i po nim, zapewnienia kobietom prawo do urlopu w wymiarze całkowitym co najmniej dwunastu tygodni, zgodnie z brzmieniem pierwotnym, i co najmniej czternastu tygodni, zgodnie z brzmieniem zrewidowanym.

49 W związku z tym prawo do urlopu macierzyńskiego przyznane ciężarnym pracownicom należy uznać za środek ochronny prawa socjalnego, który ma szczególne znaczenie. Prawodawca wspólnotowy uznał zatem, że istotne zmiany warunków życia kobiet w okresie ograniczonym do czternastu tygodni przed i po porodzie stanowią powód uzasadniający zawieszenie wykonywania przez nie działalności zawodowej, przy czym zasadność tego powodu nie może być w żaden sposób kwestionowana przez organy państwowe ani pracodawcę.

50 Jak wynika z orzecznictwa Trybunału przywołanego w pkt 46 niniejszego wyroku, ochrona przyznana matkom w formie urlopu macierzyńskiego służy zapobieganiu kumulacji zajęć. Sprawowanie opieki nad pierwszym dzieckiem, zgodnie z celem urlopu rodzicielskiego, którego dotyczy porozumienie ramowe, oznacza jednak dla matki znajdującej się w końcowym stadium ciąży kumulację zajęć, której charakter i znaczenie są podobne. W związku z tym uzasadnione jest żądanie umożliwienia uniknięcia takiej kumulacji zajęć poprzez danie kobiecie możliwości zmiany okresu tego urlopu ze względu na ciążę.

51 Z powyższych rozważań wynika, że okres ograniczony do co najmniej czternastu tygodni przed porodem i po porodzie należy uznać za sytuację, która stanowi przeszkodę w zrealizowaniu celu urlopu rodzicielskiego, którego dotyczy porozumienie ramowe, i w związku z tym stanowi powód uzasadniający zmianę okresu tego urlopu.

52 Przepisy krajowe, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, co do zasady nie zaliczają jednak ciąży do tych uzasadnionych powodów, podczas gdy poważna choroba dziecka lub drugiego małżonka, zgon albo rozwód stanowią powody uzasadniające zmianę okresu urlopu wychowawczego.

53 W tych okolicznościach, nie traktując w identyczny sposób sytuacji, które ze względu na cel urlopu rodzicielskiego będącego przedmiotem porozumienia ramowego, i zdarzenia, które mogą stanowić przeszkodę w jego zrealizowaniu, są porównywalne z sytuacjami powodowanymi przez poważną chorobę dziecka lub drugiego małżonka, zgon albo rozwód, przepisy te mają charakter dyskryminujący, przy czym dyskryminacja ta nie jest uzasadniona.

54 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem poszanowanie zasady równego traktowania i niedyskryminacji wymaga, by porównywalne sytuacje nie były traktowane w sposób odmienny, a sytuacje odmienne nie były traktowane w sposób identyczny, chyba że jest to obiektywnie uzasadnione (zob. w szczególności wyrok z dnia 26 października 2006 r. w sprawie C-248/04 Koninklijke Coöperatie Cosun, Zb.Orz. I-10211, pkt 72, oraz z dnia 3 maja 2007 r. w sprawie C-303/05 Advocaten voor de Wereld, Zb.Orz. str. I-3633, pkt 56).

55 Jako że dyskryminujące traktowanie wynikające z przepisów takich jak te, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, dotyczy wyłącznie kobiet, przepisy te, określające warunki stosunku zatrudnienia nadal istniejącego w okresie urlopu wychowawczego, stanowią dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć zakazaną przez art. 2 dyrektywy 76/207 (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Busch, pkt 38).

56 Trybunał orzekł już, że urlop gwarantowany przez prawo wspólnotowe nie może wpływać na prawo do skorzystania z innego urlopu gwarantowanego przez to prawo (zob. ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Luksemburgowi, pkt 33, oraz wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging, Zb.Orz. str. I-3423, pkt 24).

57 Wynika z tego, że prawo wspólnotowe stoi na przeszkodzie podjęciu przez pracodawcę decyzji takiej jak ta, która w postępowaniu przed sądem krajowym została wydana w dniu 10 grudnia 2004 r., która w konsekwencji uniemożliwia uzyskanie przez ciężarną pracownicę, na jej wniosek, zmiany okresu urlopu wychowawczego w chwili wystąpienia o przyznanie jej urlopu macierzyńskiego i pozbawia ją praw nierozłącznie związanych z urlopem macierzyńskim, przewidzianych w art. 8 i 11 dyrektywy 92/85.

58 W świetle powyższych rozważań na pytania pierwsze i trzecie należy odpowiedzieć, że art. 2 dyrektywy 76/207, który w odniesieniu do warunków pracy zakazuje wszelkich form dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na płeć, oraz art. 8 i 11 dyrektywy 92/85, dotyczące urlopu macierzyńskiego, stoją na przeszkodzie obowiązywaniu przepisów prawa krajowego regulujących urlop wychowawczy, które nie uwzględniając zmian wynikających dla danej pracownicy z faktu bycia w ciąży w okresie ograniczonym do czternastu tygodni przed porodem i po porodzie, uniemożliwiają uzyskanie przez nią, na jej wniosek, zmiany okresu urlopu wychowawczego w chwili wystąpienia o przyznanie jej urlopu macierzyńskiego i pozbawiają ją praw związanych z urlopem macierzyńskim.

W przedmiocie pytania drugiego

59 Pytanie drugie zostało sformułowane wyłącznie na wypadek, gdyby Trybunał uznał, że przepisy krajowe, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, powodują dyskryminację pośrednią.

60 Z oceny dokonanej w pkt 55 niniejszego wyroku wynika, że przepisy krajowe, których dotyczy postępowanie przed sądem krajowym, powodują dyskryminację bezpośrednią, a nie dyskryminację pośrednią w rozumieniu art. 2 ust. 2 dyrektywy 76/207.

61 W związku z tym nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie drugie.

W przedmiocie kosztów

62 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 (czwarta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 2 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, zmienionej dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r., który w odniesieniu do warunków pracy zakazuje wszelkich form dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na płeć, oraz art. 8 i 11 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 (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), dotyczące urlopu macierzyńskiego, stoją na przeszkodzie obowiązywaniu przepisów prawa krajowego regulujących urlop wychowawczy, które nie uwzględniając zmian wynikających dla danej pracownicy z faktu bycia w ciąży w okresie ograniczonym do czternastu tygodni przed porodem i po porodzie, uniemożliwiają uzyskanie przez nią, na jej wniosek, zmiany okresu urlopu wychowawczego w chwili wystąpienia o przyznanie jej urlopu macierzyńskiego i pozbawiają ją praw związanych z urlopem macierzyńskim.

Podpisy