Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 7 września 2017 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2010/18/UE – Zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego – Klauzula 5 pkt 1 i 2 – Powrót z urlopu rodzicielskiego – Prawo do powrotu do tej samej pracy lub do pracy równorzędnej lub podobnej – Zachowanie w niezmienionej formie uprawnień nabytych lub nabywanych – Urzędnik kraju związkowego awansowany jako urzędnik w okresie próbnym na stanowisko kierownicze – Uregulowanie rzeczonego kraju związkowego przewidujące zakończenie okresu próbnego z mocy prawa i bez możliwości przedłużenia z upływem okresu dwóch lat, nawet w wypadku nieobecności wynikającej z urlopu rodzicielskiego – Niezgodność – Konsekwencje

W sprawie C-174/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Verwaltungsgericht Berlin (sąd administracyjny w Berlinie, Niemcy) postanowieniem z dnia 2 lipca 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 24 marca 2016 r., w postępowaniu:

H.

przeciwko

Land Berlin,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: M. Ilešič, prezes izby, A. Prechal, A. Rosas (sprawozdawca), C. Toader i E. Jarašiūnas, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Mengozzi,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– przez H. osobiście,

– w imieniu Land Berlin przez M. Theisa, E.N. Voigta, K.P. Nießnera oraz A. Hollmann, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

– w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Valero oraz M. Kellerbauera, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 26 kwietnia 2017 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 5 pkt 1 i 2 Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego w dniu 18 czerwca 2009 r. (zwanego dalej „zmienionym porozumieniem ramowym"), które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. 2010, L 68, s. 13), a także art. 14 ust. 1 lit. a) i c) oraz art. 15 i 16 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy H. a Land Berlin (krajem związkowym Berlin, Niemcy) w przedmiocie decyzji Land Berlin skierowanej do H. w trakcie jej urlopu rodzicielskiego i informującej ją, że z uwagi na fakt, iż z powodu tego urlopu nie ukończyła pomyślnie dwuletniego okresu próbnego na stanowisku kierowniczym, na które uprzednio została przydzielona przed rzeczonym urlopem, jej status urzędnika w okresie próbnym wygasł i w związku z tym powraca ona na poprzednie, niższe stanowisko.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 2010/18 i zmienione porozumienie ramowe

3 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. 1996, L 145, s. 4) w dniu 14 grudnia 1995 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym z 1995 r.") została z dniem 8 marca 2012 r. uchylona dyrektywą 2010/18.

4 Zgodnie z motywami 8 i 11 dyrektywy 2010/18:

„(8) Ponieważ cele dyrektywy, czyli lepsze godzenie pracy, życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców oraz równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej Unii, nie mogą w wystarczającym stopniu zostać osiągnięte przez państwa członkowskie i dlatego mogą zostać lepiej zrealizowane na poziomie unijnym, Unia może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej […].

[…]

(11) Klauzula 1 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego, zgodnie z ogólnymi zasadami prawa unijnego w dziedzinie polityki społecznej, stanowi, że porozumienie to określa wymogi minimalne".

5 Artykuł 3 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„W terminie do dnia 8 marca 2012 r. państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub zapewniają wprowadzenie w życie przez partnerów społecznych niezbędnych środków w drodze porozumienia […]”.

6 Preambuła zmienionego porozumienia ramowego stanowi między innymi:

„Niniejsze porozumienie ramowe […] zmienia [porozumienie ramowe z 1995 r.], określając minimalne wymogi dotyczące urlopu rodzicielskiego jako ważnego środka służącego godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz wspierającego równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn.

[…]

I. Przesłanki ogólne […]

3. uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r., w szczególności jej art. 23 i 33 dotyczące równości kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego; […]

22. mając na uwadze, że rozwiązania dotyczące urlopu rodzicielskiego mają w określonym czasie pomagać pracującym rodzicom, utrzymując i wspierając ich ciągłe uczestnictwo w rynku pracy […]; […]”.

7 Klauzula 1 pkt 1 i 2 zmienionego porozumienia ramowego stanowi:

„1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych, uwzględniając coraz większe zróżnicowanie struktur rodzinnych, przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

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

8 Zgodnie z klauzulą 2 tego porozumienia ramowego:

„1. Niniejsze porozumienie przyznaje pracownikom – mężczyznom i kobietom – indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin dziecka lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad tym dzieckiem do czasu osiągnięcia przez nie pewnego wieku – wynoszącego maksymalnie osiem lat – który zostanie określony przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych.

2. Urlopu udziela się na okres co najmniej czterech miesięcy […]”.

9 Klauzula 3 pkt 1 wspomnianego porozumienia ramowego stanowi:

„Warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o udzielenie tego urlopu są określone przez przepisy prawa lub układy zbiorowe w państwach członkowskich, z zastrzeżeniem przestrzegania minimalnych wymogów określonych w niniejszym porozumieniu. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni mogą w szczególności:

a) zadecydować, czy urlop rodzicielski jest przyznawany na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru czasu pracy, w częściach czy w formie systemu kredytu czasowego, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników;

b) uzależnić przyznanie uprawnienia do urlopu rodzicielskiego od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, który nie może przekroczyć jednego roku […];

c) określić okoliczności, w których pracodawca, po przeprowadzeniu konsultacji zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, ma prawo do odroczenia udzielenia urlopu rodzicielskiego z uzasadnionych przyczyn związanych z działalnością przedsiębiorstwa […];

d) w uzupełnieniu do lit. c) – dopuścić szczególne rozwiązania w celu spełnienia wymogów operacyjnych i organizacyjnych małych przedsiębiorstw”.

10 Klauzula 5 tego samego porozumienia ramowego, zatytułowana „Prawa pracownicze i niedyskryminacja”, stanowi:

„1. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia.

2. Prawa nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowywane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego prawa te mają zastosowanie ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

3. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia w czasie trwania urlopu rodzicielskiego.

[…]”.

Dyrektywa 2006/54

11 Artykuł 14 ust. 1 dyrektywy 2006/54 stanowi:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia […], włącznie z awansem zawodowym;

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy […]

[…]”.

12 Artykuł 15 tej dyrektywy stanowi:

„Kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona, po jego zakończeniu, do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla niej korzystnych […]”.

13 Artykuł 16 rzeczonej dyrektywy przewiduje:

„Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do uznawania odrębnych praw do urlopu ojcowskiego i/lub adopcyjnego. Państwa członkowskie, które uznają takie prawa, […] zapewniają, aby po zakończeniu takiego urlopu [pracujące kobiety i pracujący mężczyźni] byli […] uprawnieni do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych […]”.

Prawo niemieckie

14 Status urzędnika powołanego na okres próbny na stanowisko kierownicze jest w Land Berlin uregulowany w § 97 Landesbeamtengesetz (ustawy kraju związkowego o urzędnikach służby cywilnej, zwanej dalej „LBG”) z dnia 19 marca 2009 r.

15 Paragraf 97 ust. 1 LBG przewiduje między innymi, że okres próbny na takim stanowisku trwa dwa lata i nie może zostać przedłużony.

16 Zgodnie z § 97 ust. 2 zdanie drugie LBG:

„Od dnia powołania prawa i obowiązki związane ze stanowiskiem zajmowanym ostatnio przez urzędnika mianowanego dożywotnio […] ulegają zawieszeniu na czas okresu próbnego […]”.

17 Na podstawie § 97 ust. 4 LBG, zmienionego Dienstrechtsneuordnungsgesetz (ustawą o reformie i unowocześnieniu prawa federalnej służby publicznej) z dnia 22 czerwca 2011 r.:

„Urzędnik lub urzędniczka, którzy zakończą pomyślnie okres próbny, zostaną mianowani […]. Urzędnik lub urzędniczka niemianowani na koniec okresu próbnego tracą wszelkie prawa do wynagrodzenia związane z niepowierzonym stanowiskiem. Urzędnik lub urzędniczka nie nabywają dalej idących praw. Urzędnik lub urzędniczka nie mogą zostać przyjęci na okres próbny związany z tym samym stanowiskiem przez okres jednego roku. Jeśli urzędnik lub urzędniczka nie zakończą z powodzeniem okresu próbnego za pierwszym razem jedynie ze względu na to, że nie mogli wykonywać funkcji związanej ze stanowiskiem kierowniczym przez długi okres, odpowiedni przełożony może zdecydować o zezwoleniu na zastosowanie odstępstw określonych w zdaniu siódmym”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

18 H. rozpoczęła służbę w Land Berlin w 1999 r. i posiada tam status urzędnika mianowanego dożywotnio. Od dnia 23 września 2008 r. zajmowała ona stanowisko radcy w grupie zaszeregowania A 16. W wyniku procedury rekrutacyjnej H. została w dniu 20 września 2011 r. awansowana, na podstawie § 97 ust. 1 LBG, na urzędnika w okresie próbnym w randze radcy w wyższej grupie zaszeregowania, B 2. W konsekwencji w dniu 18 października 2011 r. powierzono jej wakujące wówczas stanowisko z tej grupy zaszeregowania, obejmujące funkcje kierownicze.

19 H. nie objęła jednak tego stanowiska. Od dnia 25 lipca 2011 r. do dnia 19 stycznia 2012 r. przebywała ona bowiem na zwolnieniu chorobowym z powodów związanych z ciążą, a następnie, od dnia 20 stycznia do dnia 27 kwietnia 2012 r. – na urlopie macierzyńskim. Po zakończeniu tego urlopu

przebywała ona do dnia 29 maja 2012 r. na urlopie wypoczynkowym, a następnie został jej udzielony urlop rodzicielski, który rozpoczął się w dniu 30 maja 2012 r. i był kilkakrotnie przedłużany. Urlop ten zakończył się w dniu 20 lutego 2015 r.

20 W tym czasie na stanowisko, na które została uprzednio skierowana jako urzędnik na okres próbny, został w drugim półroczu 2012 r. ogłoszony nowy konkurs, po czym zostało ono powierzone innemu urzędnikowi mianowanemu.

21 W dniu 4 września 2014 r. Landesverwaltungsamt Berlin (urząd administracji kraju związkowego Berlin) powiadomił H., że nie ukończyła ona pomyślnie dwuletniego okresu próbnego na wspomnianym stanowisku, ponieważ faktycznie go nie objęła, i że zgodnie z § 97 ust. 4 LBG jej status urzędnika w okresie próbnym wygasł w dniu 19 września 2013 r. Urząd ten powiadomił również zainteresowaną, że zostanie ona przywrócona na wcześniej zajmowane stanowisko radcy w grupie zaszeregowania A 16.

22 Wobec oddalenia przez rzeczony urząd decyzją z dnia 10 listopada 2014 r. odwołania złożonego przez H. wniosła ona do Verwaltungsgericht Berlin (sądu administracyjnego w Berlinie, Niemcy) skargę o stwierdzenie nieważności tej decyzji i orzeczenie, że powinna ona zachować po dniu 19 września 2013 r. status urzędnika w okresie próbnym dla celów awansowania na stanowisko kierownicze w grupie zaszeregowania B 2. Na poparcie tej skargi H. podniosła między innymi, że zaskarżona decyzja narusza dyrektywy 2006/54 i 2010/18.

23 Jeżeli chodzi o dyrektywę 2010/18 i zmienione porozumienie ramowe, Verwaltungsgericht Berlin (sąd administracyjny w Berlinie) zastanawia się w szczególności, czy § 97 LBG jest zgodny z klauzulą 5 pkt 1 tego porozumienia ramowego w zakresie, w jakim po zakończeniu urlopu rodzicielskiego H. nie mogła powrócić na stanowisko zajmowane przed urlopem lub równorzędne, lecz została przeniesiona na stanowisko formalnie niższe. Sąd ten zastanawia się również nad zgodnością § 97 LBG z klauzulą 5 pkt 2 rzeczonego porozumienia ramowego, która przewiduje zachowanie praw nabytych lub będących w trakcie nabywania, skoro przeniesienie to skutkowało obniżeniem wynagrodzenia. Zdaniem tego sądu nie można jednak wykluczyć, że – jak twierdzi Land Berlin – przepisy zawarte w § 97 LBG mogą stanowić ustawodawstwo w rozumieniu klauzuli 5 pkt 2 tego samego porozumienia ramowego, z którego zgodnie z prawem mogą wynikać zmiany praw pracowniczych po zakończeniu urlopu rodzicielskiego.

24 Ponadto sąd odsyłający wskazuje, że przy założeniu, że § 97 LBG narusza zmienione porozumienie ramowe lub dyrektywę 2006/54, nie byłoby możliwe interpretowanie rzeczonego § 97 w taki sposób, żeby zapewnić jego zgodność z rzeczonymi normami prawa Unii, a zatem w takim wypadku należałoby odstąpić od stosowania tego przepisu krajowego.

25 W tej kwestii rzeczony sąd uważa, że najwłaściwszym rozwiązaniem byłoby nakazanie przedłużenia okresu próbnego o czas, który jeszcze nie upłynął w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego, bądź na pierwotnym stanowisku, bądź – jeżeli, jak w niniejszej sprawie, stanowisko to zostało przydzielone innemu urzędnikowi – na porównywalnym stanowisku kierowniczym. Zastanawia się on jednak także nad tym, jakie rozwiązanie należałoby przyjąć w sytuacji, gdyby żadne porównywalne stanowisko nie było dostępne. Wreszcie, w zakresie, w jakim prawo krajowe wymaga, by przy obsadzaniu nowego stanowiska została przeprowadzona nowa procedura rekrutacyjna, czemu towarzyszy ryzyko, że wybrany zostanie kandydat inny niż urzędnik powracający z urlopu rodzicielskiego, sąd odsyłający zastanawia się, czy prawo Unii każe zrezygnować z takiej procedury.

26 W tych okolicznościach Verwaltungsgericht Berlin (sąd administracyjny w Berlinie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy przepisy dyrektywy [2010/18], jak również przepisy [zmienionego porozumienia ramowego] należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, zgodnie z którym okres próbny, na czas którego powierzono urzędnicze stanowisko kierownicze na okres próbny, upływa z mocy ustawy bez możliwości jego przedłużenia także wtedy, gdy urzędnik lub urzędniczka służby cywilnej przez większą część okresu próbnego korzystali i nadal korzystają z urlopu rodzicielskiego?

2) Czy przepisy dyrektywy [2006/54], a w szczególności art. 14 ust. 1 lit. a) lub c), art. 15 lub 16 tej dyrektywy, należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie prawa krajowego o treści przedstawionej w pytaniu pierwszym stanowi dyskryminację pośrednią ze względu na płeć, jeżeli dotyczy ono lub może potencjalnie dotyczyć znacznie większej liczby kobiet niż mężczyzn?

3) W wypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze lub drugie: czy wykładnia wskazanych przepisów prawa Unii stoi na przeszkodzie takiemu uregulowaniu prawa krajowego także wtedy, gdy jest ono uzasadnione tym, że w okresie próbnym przygotowanie do stałego wykonywania kierowniczego stanowiska urzędniczego może zostać stwierdzone jedynie w wypadku rzeczywistego wykonywania powierzonych zadań przez długi czas?

4) W wypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie trzecie: czy wykładnia prawa Unii dopuszcza inny skutek prawny niż kontynuację okresu próbnego na tym samym lub podobnym stanowisku służbowym bezpośrednio po zakończeniu urlopu rodzicielskiego przez okres, który pozostał do zakończenia okresu próbnego w momencie rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego, na przykład wtedy, gdy nie dysponuje się już takim lub podobnym wolnym stanowiskiem służbowym lub wolnym stanowiskiem pracy?

5) Czy wykładnia prawa Unii wymaga w takim wypadku, w celu obsadzenia innego stanowiska służbowego lub kierowniczego stanowiska urzędniczego, odstąpienia od przewidzianej w prawie krajowym procedury rekrutacji z udziałem innych kandydatów?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego i części pierwszej pytania trzeciego

27 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy klauzulę 5 pkt 1 i 2 zmienionego porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak to w sprawie w postępowaniu głównym, które uzależnia ostateczny awans na stanowisko kierownicze w służbie publicznej od spełnienia warunku, że wybrany kandydat uprzednio pomyślnie odbędzie na tym stanowisku dwuletni okres próbny, oraz zgodnie z którym to uregulowaniem, w sytuacji gdy taki kandydat przez większą część okresu próbnego przebywał – i nadal przebywa – na urlopie rodzicielskim, rzeczony okres próbny kończy się z mocy ustawy z upływem tego dwuletniego okresu, bez możliwości jego przedłużenia, a w konsekwencji zainteresowany zostaje po powrocie z urlopu rodzicielskiego przeniesiony na stanowisko niższego szczebla, w aspekcie zarówno statusu, jak i wynagrodzenia, które zajmował on przed przyjęciem na ten okres próbny. W wypadku odpowiedzi twierdzącej na to pytanie pierwsze sąd odsyłający pyta również, w części pierwszej pytania trzeciego, czy klauzulę 5 pkt 1 i 2 należy interpretować w ten sposób, że takie uregulowanie krajowe może być jednak uzasadnione celem takiego okresu próbnego, polegającym na umożliwieniu dokonania oceny zdatności do zajmowania podlegającego obsadzeniu stanowiska kierowniczego i w konsekwencji wymagającym, by rzeczony okres próbny był wydłużony.

Uwagi wstępne

28 Na wstępie należy uściślić, że skoro H. była nieobecna z powodu urlopu rodzicielskiego przez większą część okresu próbnego wymaganego w celu otrzymania danego stanowiska kierowniczego i w chwili powiadomienia jej przez urząd administracji kraju związkowego Berlin, iż zostanie przeniesiona na poprzednie stanowisko, nadal na tym urlopie przebywała, uregulowanie krajowe, którego dotyczy postępowanie główne, należy rozpatrywać wyłącznie w świetle dyrektywy 2010/18 i zmienionego porozumienia ramowego.

29 Jak wynika z akapitu pierwszego preambuły zmienionego porozumienia ramowego, to porozumienie ramowe stanowi zobowiązanie partnerów społecznych, reprezentowanych przez międzybranżowe organizacje o charakterze powszechnym, do ustanowienia, w drodze minimalnych wymogów dotyczących urlopu rodzicielskiego, środków umożliwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz wspierających równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn.

30 Motyw 8 dyrektywy 2010/18 w sprawie wdrożenia rzeczonego zmienionego porozumienia ramowego podkreśla, że celami dyrektywy są lepsze godzenie pracy, życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców oraz równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej Unii.

31 Należy zresztą przypomnieć, że zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn, w szczególności w dziedzinie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia, z jednej strony oraz prawo do urlopu rodzicielskiego w celu pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego z drugiej strony są wyrażone, odpowiednio, w art. 23 i art. 33 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), to jest w postanowieniach, do których odsyła pkt 3 przesłanek ogólnych zmienionego porozumienia ramowego.

32 Prawo do urlopu rodzicielskiego zostało bowiem ujęte w art. 33 ust. 2 karty wśród podstawowych praw socjalnych zebranych w jej tytule IV, zatytułowanym „Solidarność”. Zgodnie z tym postanowieniem w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo w szczególności do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka.

33 Ponadto cele realizowane w ten sposób przez zmienione porozumienie ramowe związane są z poprawą warunków życia i pracy, a także z istnieniem odpowiedniej ochrony socjalnej pracowników, należącymi, jak wynika z art. 151 TFUE, do celów polityki socjalnej Unii (zob. podobnie, w odniesieniu do porozumienia ramowego z 1995 r., wyrok z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 37).

34 Wreszcie, należy przypomnieć, że zmienione porozumienie ramowe, podobnie jak porozumienie ramowe z 1995 r., stosuje się również do pracowników, którzy – jak skarżąca w postępowaniu głównym – mają status urzędnika. Klauzula 1 pkt 2 zmienionego porozumienia ramowego wskazuje bowiem w sposób ogólny „wszystkich pracowników […] związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w każdym państwie członkowskim”, a klauzula 2 pkt 1 tego samego porozumienia ramowego wskazuje „pracowników”, nie wprowadzając rozróżnienia ze względu na publiczny lub prywatny charakter pracodawcy, z którym pracownicy są związani, obejmując w ten sposób ogół pracowników (zob. podobnie wyrok z dnia 16 września 2010 r., Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, pkt 28–30).

W przedmiocie klauzuli 5 zmienionego porozumienia ramowego

35 Na wstępie należy zauważyć, że postanowienia klauzuli 5 pkt 1–3 zmienionego porozumienia ramowego są sformułowane prawie identycznie jak postanowienia klauzuli 2 pkt 5–7 porozumienia ramowego z 1995 r., a zatem dokonana przez Trybunał wykładnia tych ostatnich postanowień pozostaje aktualna również w odniesieniu do tych pierwszych (zob. podobnie wyrok z dnia 16 czerwca 2016 r., Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, pkt 47).

36 To w kontekście umożliwienia osobom, które zostały niedawno rodzicami, przerwy w działalności zawodowej w celu poświęcenia się obowiązkom rodzinnym zmienione porozumienie ramowe udziela im gwarancji, zapisanej w klauzuli 5 pkt 1 tego porozumienia ramowego, że po zakończeniu urlopu rodzicielskiego powrócą do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub ze stosunkiem zatrudnienia. W ten sposób postanowienie to gwarantuje powrót po zakończeniu tego urlopu do pracy na tych samych warunkach, które obowiązywały w chwili rozpoczęcia tego urlopu (zob. podobnie wyrok z dnia 13 lutego 2014 r., TSN i YTN, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 W tym samym kontekście klauzula 5 pkt 2 zmienionego porozumienia ramowego ma na celu uniknięcie utraty lub ograniczenia praw wynikających ze stosunku pracy, nabytych lub będących w trakcie nabywania, na które pracownik może się powoływać w momencie rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego, i zagwarantowanie, że po zakończeniu tego urlopu znajdzie się on – w odniesieniu do tych praw – w takiej samej sytuacji, w jakiej znajdował się w dniu rozpoczęcia urlopu (zob. podobnie wyroki: z dnia 16 lipca 2009 r., Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, pkt 39; z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

38 Rzeczone postanowienie nie reguluje wprawdzie praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy podczas urlopu rodzicielskiego, które zgodnie z klauzulą 5 pkt 3 zmienionego porozumienia ramowego określane są przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych, jednakże, jak orzekł Trybunał, takie odesłanie do prawa krajowego i do układów zbiorowych pozostaje bez uszczerbku dla minimalnych wymogów ustanowionych w zmienionym porozumieniu ramowym, a w szczególności uściślonych w klauzuli 5 pkt 1 i 2 tego porozumienia ramowego (zob. podobnie wyroki: z dnia 16 lipca 2009 r., Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, pkt 46; z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 45).

39 W odniesieniu do argumentacji przedstawionej przez Land Berlin należy w pierwszej kolejności uściślić, że wbrew twierdzeniom Land Berlin, prawo do powrotu na zajmowane stanowisko pracy i zachowanie praw nabytych lub będących w trakcie nabywania, gwarantowane w klauzuli 5 pkt 1 i 2 zmienionego porozumienia ramowego, powinny przysługiwać pracownikowi, nawet jeżeli urlop rodzicielski, z którego korzysta on na podstawie właściwych przepisów krajowych, przekracza minimalny okres czterech miesięcy wskazany w klauzuli 2 pkt 2 zmienionego porozumienia ramowego.

40 Poza wskazaną przez rzecznika generalnego w pkt 20 opinii okolicznością, że rozwiązanie takie można w sposób dorozumiany wywieść z orzecznictwa Trybunału (zob. podobnie wyrok z dnia 20 czerwca 2013 r., Rieżniece, C-7/12, EU:C:2013:410, pkt 12, 17, 32, 50, 51), teza przeciwna, której broni Land Berlin, nie znajduje bowiem żadnego uzasadnienia w treści zmienionego porozumienia ramowego, którego klauzula 5, odpowiednio, w pkt 1 i 2, mówi o prawie do powrotu do tej samej pracy pracowników „po zakończeniu urlopu rodzicielskiego” oraz o prawie do zachowania praw nabytych lub nabywanych w niezmienionej formie „do zakończenia urlopu rodzicielskiego”.

41 Ponadto pozbawienie danego pracownika prawa do powrotu na stanowisko zajmowane poprzednio i do dalszego korzystania z takich praw nabytych lub nabywanych, jeżeli urlop rodzicielski przekracza minimalny okres czterech miesięcy, skutkowałoby zniechęcaniem tego pracownika do skorzystania

z prawa do takiego urlopu, naruszając w ten sposób skuteczność tego prawa oraz skuteczność (effet utile) dyrektywy 2010/18, jak również zmienionego porozumienia ramowego (wyrok z dnia 13 lutego 2014 r., TSN i YTN, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, pkt 51), działając w ten sposób wbrew celowi zmienionego porozumienia ramowego, polegającemu na pogodzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych (wyrok z dnia 27 lutego 2014 r., Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, pkt 40).

42 W drugiej kolejności należy wskazać, że nie można też uwzględnić tezy Land Berlin, jakoby wobec braku rzeczywistego objęcia stanowiska na okres próbny, którego dotyczy postępowanie główne, H. nie przysługiwały wynikające z klauzuli 5 pkt 1 i 2 zmienionego porozumienia ramowego prawa do powrotu na rzeczone stanowisko po zakończeniu urlopu rodzicielskiego oraz do dalszego korzystania z praw nabytych lub nabywanych – w szczególności związanych z tym stanowiskiem – w dniu rozpoczęcia tego urlopu.

43 Pojęciom „tej samej pracy" i „praw nabytych lub nabywanych", figurującym w rzeczonej klauzuli 5 pkt 1 i 2, należy – wobec braku wyraźnego odesłania do prawa państw członkowskich dla celów określenia ich znaczenia i zakresu – nadawać zwykle w całej Unii autonomiczną i jednolitą wykładnię, co powinno nastąpić z uwzględnieniem w szczególności kontekstu tych postanowień i celu realizowanego przez dane uregulowanie (zob. podobnie wyrok z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 41).

44 W świetle przypomnianych w pkt 29 i 30 niniejszego wyroku celów zmienionego porozumienia ramowego i dyrektywy 2010/18 oraz okoliczności, że klauzula 5 pkt 1 i klauzula 5 pkt 2 zdanie pierwsze zmienionego porozumienia ramowego, po pierwsze, wyraża zasadę prawa socjalnego Unii, która ma szczególne znaczenie, a po drugie, konkretyzuje prawo do urlopu rodzicielskiego, gwarantowanego zresztą jako prawo podstawowe w art. 33 ust. 2 karty, należy stwierdzić, że postanowienia tego nie można interpretować w sposób zawężający (zob. podobnie wyroki: z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 42; z dnia 27 lutego 2014 r., Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, pkt 36).

45 Dla celów stosowania klauzuli 5 pkt 1 i 2 zmienionego porozumienia ramowego wystarczające jest, że w dniu, w którym H. rozpoczęła urlop rodzicielski, była już, w następstwie procedury rekrutacyjnej i awansu, skierowana jako urzędnik w okresie próbnym na dane stanowisko i przysługiwało jej wynagrodzenie z wyższej grupy zaszeregowania odpowiadającej temu stanowisku. Okoliczność, że w chwili tego skierowania zainteresowana przebywała na zwolnieniu chorobowym z powodów związanych z ciążą, nie ma natomiast żadnego wpływu na fakt, że to nowe stanowisko pracy stało się od tej chwili jej stanowiskiem pracy, a zatem należy uznać, że kiedy zainteresowana rozpoczęła urlop rodzicielski, zajmowała już rzeczone stanowisko pracy i przysługiwały jej ewentualnie związane z nim prawa nabyte lub nabywane.

46 Przychylenie się do wykładni, za którą opowiada się Land Berlin, sprowadzałoby się ponadto do zniechęcania zainteresowanych pracowników do korzystania z urlopu rodzicielskiego i do działania wbrew celom rzeczonego porozumienia.

47 W trzeciej kolejności należy zająć się zagadnieniem, czy uregulowanie takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w zakresie, w jakim nie przewiduje żadnego przedłużenia okresu próbnego w sytuacji, gdy urzędnik w okresie próbnym, zajmujący stanowisko kierownicze, przebywa na urlopie rodzicielskim, narusza klauzulę 5 pkt 1 i 2 zmienionego porozumienia ramowego.

48 Jeżeli chodzi, po pierwsze, o prawa przyznane pracownikowi na urlopie rodzicielskim w klauzuli 5 pkt 1 zmienionego porozumienia ramowego, to jest o powrót po zakończeniu urlopu do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub ze stosunkiem zatrudnienia, to z postanowienia odsyłającego wynika, że § 97 LBG skutkuje z jednej strony automatycznym wykluczeniem możliwości, by pracownik znajdujący się w sytuacji takiej jak skarżąca w postępowaniu głównym mógł po zakończeniu urlopu rodzicielskiego powrócić na

stanowisko urzędnika w okresie próbnym, które zajmował przed rozpoczęciem urlopu. Skoro bowiem zainteresowana przebywała na urlopie rodzicielskim przez dozwolony czas okresu próbnego i z tego powodu nie wykonywała zadań przypisanych do tego stanowiska, i nie mogła w związku z tym wykazać swej zdatności do uzyskania definitywnego mianowania, jest oczywiste, że po zakończeniu nie mogła ona powrócić na rzeczone stanowisko.

49 Z drugiej strony omawiane uregulowanie krajowe – jak wynika z postanowienia odsyłającego – skutkuje również automatycznym wykluczeniem możliwości, by po zakończeniu urlopu rodzicielskiego zainteresowanej zostało zaproponowane stanowisko urzędnika w okresie próbnym równorzędne temu lub podobne do tego, które zajmowała ona przed urlopem, ponieważ dwuletni okres, w trakcie którego zezwolono jej na wykazanie zdatności do zajmowania stanowiska kierowniczego, już upłynął i nie mógł zostać przedłużony.

50 Wynika stąd, że klauzula 5 pkt 1 zmienionego porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie uregulowaniu takiemu jak będące przedmiotem postępowania głównego.

51 Jeżeli chodzi, po drugie, o klauzulę 5 pkt 2 zdanie pierwsze zmienionego porozumienia ramowego, przewidującą zachowanie w niezmienionej formie „praw nabytych lub nabywanych", należy przypomnieć, że pojęcie to obejmuje całość praw i korzyści, w formie pieniężnej lub w naturze, wynikających bezpośrednio lub pośrednio ze stosunku pracy, na które pracownik może się powoływać wobec pracodawcy w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego (zob. podobnie wyrok z dnia 22 października 2009 r., Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, pkt 43).

52 Wśród takich praw i korzyści figurują te, które wynikają z przepisów określających warunki dostępu do wyższego stopnia hierarchii zawodowej, są one bowiem pochodną stosunku pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 18 listopada 2004 r., Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, pkt 31). Jest tak właśnie w przypadku uregulowanego w § 97 LBG prawa urzędnika do otrzymania definitywnego awansu na stanowisko kierownicze poprzez odbycie, w trakcie realizowania stosunku zatrudnienia w służbie Land Berlin i po przejściu procedury rekrutacyjnej, określonej długości okresu próbnego.

53 W tej kwestii należy tymczasem stwierdzić, że w konsekwencji skorzystania przez H. z urlopu rodzicielskiego § 97 LBG skutkuje pozbawieniem zainteresowanej wszelkiej możliwości wykazania jej zdatności do wykonywania funkcji na stanowisku kierowniczym, do którego aspirowała, oraz uzyskania ewentualnie definitywnego awansu na to stanowisko po zakończeniu okresu próbnego, na który została ona wybrana przed rzeczonym urlopem.

54 Wynika stąd, że klauzula 5 pkt 2 zdanie pierwsze zmienionego porozumienia ramowego stoi na przeszkodzie uregulowaniu takiemu jak będące przedmiotem postępowania głównego. Skoro rzeczone uregulowanie może zniechęcać pracownika znajdującego się w sytuacji takiej jak H. do podjęcia decyzji o skorzystaniu z prawa do urlopu rodzicielskiego, narusza ono ponadto skuteczność tego prawa, gwarantowanego zmienionym porozumieniem ramowym.

55 Jeżeli chodzi o przywołaną przez sąd odsyłający argumentację, zgodnie z którą przepisy § 97 ust. 1 i § 97 ust. 2 zdanie drugie LBG mogłyby stanowić przepisy „ustawodawstwa krajowego" w rozumieniu klauzuli 5 pkt 2 zmienionego porozumienia ramowego, z którego zgodnie z prawem mogą wynikać, po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, zmiany praw pracowniczych takie jak będące przedmiotem sprawy w postępowaniu głównym, należy na wstępie wskazać, że między poszczególnymi wersjami językowymi tej klauzuli występują różnice. Podczas gdy niektóre wersje językowe, takie jak między innymi wersja niemiecka, stanowią, że prawa nabyte i nabywane, w tym prawa wynikające między innymi z ustawodawstwa krajowego, mają zastosowanie po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, wersja francuska ze swej strony przewiduje, że po zakończeniu urlopu rodzicielskiego mają zastosowanie prawa, o których mowa w klauzuli 5 pkt 2 zdanie pierwsze rzeczonego porozumienia ramowego, podobnie jak zmiany wprowadzone między innymi „do ustawodawstwa krajowego".

56 W tej kwestii należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w przypadku wystąpienia rozbieżności między różnymi wersjami językowymi tekstu prawa Unii dany przepis należy interpretować z uwzględnieniem ogólnej systematyki i celu uregulowania, którego przepis ten jest częścią (zob. w szczególności wyroki: z dnia 4 września 2014 r., Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, pkt 46; z dnia 26 kwietnia 2017 r., Popescu, C-632/15, EU:C:2017:303, pkt 35).

57 W niniejszej sprawie, w świetle przypomnianych w pkt 29 i 30 niniejszego wyroku celów zmienionego porozumienia ramowego oraz w świetle wagi ochrony przyznanej pracownikom na podstawie klauzuli 5 pkt 1 i 2 zmienionego porozumienia ramowego, podkreślonej w pkt 44 tego wyroku, klauzuli 5 pkt 2 zdanie drugie tego zmienionego porozumienia ramowego nie można interpretować w sposób, który naruszałby skuteczność (effet utile) ochrony przyznanej pracownikom na mocy klauzuli 5 pkt 2 zdanie pierwsze rzeczonego porozumienia ramowego. Stałoby się tak, gdyby w okolicznościach takich jak te w sprawie w postępowaniu głównym należało przyjąć, że na podstawie klauzuli 5 pkt 2 zdanie drugie zmienionego porozumienia ramowego możliwe jest uzasadnienie wygaśnięcia prawa nabytego lub nabywanego przez pracownika z tego powodu, że ustawodawstwo krajowe przewiduje, iż takie prawo z mocy ustawy ustaje po upływie nieprzedłużalnego terminu, który nie przestaje biec podczas nieobecności danego pracownika wynikającej z urlopu rodzicielskiego.

58 W czwartej i ostatniej kolejności należy zbadać pytanie sądu odsyłającego dotyczące kwestii, czy naruszenia praw gwarantowanych w klauzuli 5 pkt 1 i 2 zmienionego porozumienia ramowego, wynikające w ten sposób z § 97 LBG, mogą być ewentualnie uzasadnione celem okresu próbnego, będącego przedmiotem sporu w sprawie w postępowaniu głównym, którym jest umożliwienie dokonania oceny zdatności do zajmowania podlegającego obsadzeniu stanowiska kierowniczego, która to zdatność może zostać wykazana jedynie wtedy, gdy wykonywanie obowiązków związanych z tym stanowiskiem trwa przez długi czas.

59 W tej kwestii należy zauważyć, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 30 opinii, że zmienione porozumienie ramowe nie zawiera żadnego postanowienia zezwalającego na odstępstwo od praw w nim gwarantowanych. W każdym razie naruszenia tych praw, do których doszło w niniejszej sprawie, nie są w żaden sposób konieczne do osiągnięcia zamierzonego celu. Cel, taki jak przedstawiony przez sąd odsyłający, mógłby bowiem być chroniony poprzez pewne usprawnienia służące umożliwieniu – czego wymaga klauzula 5 pkt 2 zdanie pierwsze zmienionego porozumienia ramowego – by trwający proces awansu zawodowego był w pełni chroniony, a okres próbny odbywał się przez wymagany okres po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, bądź na stanowisku zajmowanym w chwili rozpoczęcia tego urlopu, bądź – jeżeli okaże się to niemożliwe – na stanowisku równoważnym lub podobnym, zgodnie z wymogami klauzuli 5 pkt 1 zmienionego porozumienia ramowego.

60 Nie sposób również uwzględnić argumentu Land Berlin, zgodnie z którym okoliczność, że pracodawca powinien zapewnić powrót pracownika na poprzednio zajmowane stanowisko pracy przez okres, który może sięgać maksymalnego wymiaru dozwolonego urlopu rodzicielskiego, czyli – w Niemczech – trzech lat, będąc ewentualnie zobowiązanym do pozostawienia tego stanowiska nieobsadzonego przez taki okres, mogłoby zagrozić prawidłowemu funkcjonowaniu służb tego kraju związkowego, a w sektorze prywatnym nawet istnieniu przedsiębiorstwa.

61 Zgodnie z klauzulą 3 pkt 1 zmienionego porozumienia ramowego to do państw członkowskich należy określenie szczegółowych zasad występowania o urlop rodzicielski oraz w szczególności ustalenie jego dozwolonego okresu – z poszanowaniem wymogów minimalnych ustanowionych rzeczonym porozumieniem ramowym. Jak wynika z samego brzmienia rzeczonej klauzuli 3 pkt 1, potrzeby pracodawcy, w szczególności związane z prawidłowym funkcjonowaniem i z organizacją przedsiębiorstw, zwłaszcza małych, figurują, podobnie jak potrzeby pracowników, wśród kryteriów, w świetle których państwa członkowskie lub partnerzy społeczni powinni w stosownym przypadku określić warunki dostępu do urlopu rodzicielskiego i szczegółowe zasady występowania o ten urlop.

62 Nie do przyjęcia jest zatem, by w sytuacji gdy na podstawie tej klauzuli został już określony dozwolony czas trwania urlopu, pracownicy, którzy zdecydowali się z niego skorzystać, zostali w imię tych samych potrzeb pozbawieni minimalnych wymogów gwarantowanych przez zmienione porozumienie ramowe, takich jak w szczególności wymogi zawarte w klauzuli 5 pkt 1 i 2 tego porozumienia.

63 W świetle ogółu powyższych rozważań na pytanie pierwsze oraz na część pierwszą pytania trzeciego należy udzielić następującej odpowiedzi: klauzulę 5 pkt 1 i 2 zmienionego porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak to w sprawie w postępowaniu głównym, które uzależnia ostateczny awans na stanowisko kierownicze w służbie publicznej od spełnienia warunku, że wybrany kandydat uprzednio pomyślnie odbędzie na tym stanowisku dwuletni okres próbny, oraz zgodnie z którym to uregulowaniem, w sytuacji gdy taki kandydat przez większą część okresu próbnego przebywał – i nadal przebywa – na urlopie rodzicielskim, rzeczony okres próbny kończy się z mocy ustawy z upływem tego dwuletniego okresu, bez możliwości jego przedłużenia, a w konsekwencji zainteresowany zostaje po powrocie z urlopu rodzicielskiego przeniesiony na stanowisko niższego szczebla, w aspekcie zarówno statusu, jak i wynagrodzenia, które zajmował przed przyjęciem na ten okres próbny. Wynikające stąd naruszenia tej klauzuli nie mogą być uzasadnione celem okresu próbnego, który polega na umożliwieniu dokonania oceny zdatności do zajmowania stanowiska kierowniczego podlegającego obsadzeniu.

W przedmiocie pytania drugiego oraz części drugiej pytania trzeciego

64 W świetle odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze oraz na część pierwszą pytania trzeciego nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie drugie oraz na część drugą pytania trzeciego.

W przedmiocie pytań czwartego i piątego

65 Poprzez pytania czwarte i piąte, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, jakie konsekwencje wynikające z prawa Unii wiążą się, w okolicznościach takich jak w sprawie w postępowaniu głównym, z niezgodnością uregulowania takiego jak to, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, z klauzulą 5 pkt 1 i 2 zmienionego porozumienia ramowego.

66 Na wstępie trzeba przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądy krajowe, stosując prawo wewnętrzne, zobowiązane są tak dalece, jak jest to możliwe, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu mającej zastosowanie dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat, a zatem zastosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE (zob. w szczególności wyrok z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo). Jest tak również w przypadku porozumień, które – tak jak zmienione porozumienie ramowe – zostały wdrożone dyrektywą Rady i stanowią integralną część tej dyrektywy (zob. analogicznie wyrok z dnia 16 września 2010 r., Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, pkt 43, 44).

67 W niniejszej sprawie sąd odsyłający we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym podkreśla jednak wyraźnie, że taka wykładnia zgodna nie jest możliwa w odniesieniu do uregulowania, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym.

68 W tych okolicznościach należy również przypomnieć, iż z utrwalonego orzecznictwa wynika, że w każdym przypadku, gdy przepisy dyrektywy okazują się, ze względu na swoją treść, bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mają prawo powoływać się na nie przed sądami krajowymi wobec państwa członkowskiego, w szczególności gdy występuje ono w charakterze pracodawcy. Trybunał orzekł zresztą, że orzecznictwo to można stosować odpowiednio do porozumień, które, tak jak porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego, są wynikiem dialogu pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie Unii i które zostały wdrożone, zgodnie z ich odnośną podstawą prawną, przez dyrektywę Rady, której stanowią integralną część (zob. podobnie wyrok z dnia 22 kwietnia 2010 r., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 22, 23).

69 Klauzula 5 pkt 1 i klauzula 5 pkt 2 zdanie pierwsze zmienionego porozumienia ramowego ustanawia w sposób ogólny i jednoznaczny prawa pracownika, po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, do powrotu do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej oraz do zachowania praw już nabytych lub będących w trakcie nabywania w chwili rozpoczęcia tego urlopu. Tego rodzaju przepisy mają więc treść bezwarunkową i wystarczająco precyzyjną, żeby jednostka mogła się na nie powołać i żeby sąd mógł je stosować (zob. analogicznie wyrok z dnia 16 lipca 2009 r., Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, pkt 36).

70 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału z powyższego wynika, że w braku możliwości interpretowania i stosowania regulacji krajowej w sposób zgodny z wymaganiami prawa Unii sądy krajowe i organy administracji mają obowiązek pełnego stosowania prawa Unii i zapewnienia ochrony praw, jakie przyznaje ono jednostkom, nie stosując w razie potrzeby sprzecznego z nim przepisu krajowego (wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

71 W konsekwencji to do sądu odsyłającego należy w szczególności ustalenie, czy w okolicznościach takich jak te w sprawie w postępowaniu głównym Land Berlin, jako pracodawca, rzeczywiście nie miał możliwości zagwarantowania H. możliwości powrotu na jej stanowisko po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, a jeżeli tak – upewnienie się, że w takiej sytuacji zostało jej przydzielone, zgodnie z wymogami klauzuli 5 pkt 1 zmienionego porozumienia ramowego, stanowisko pracy równorzędne lub podobne, zgodne z umową o pracę lub ze stosunkiem zatrudnienia, aby mogła ona na nim kontynuować okres próbny na warunkach zgodnych ponadto z wymogami wynikającymi z klauzuli 5 pkt 2 tego porozumienia ramowego (zob. analogicznie wyrok z dnia 20 czerwca 2013 r., Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, pkt 51).

72 Jeżeli chodzi o okoliczność, że stanowisko kierownicze, na które H. została skierowana jako urzędnik w okresie próbnym w dniu 18 października 2011 r., zostało po rozpoczęciu przez nią w dniu 30 maja 2012 r. urlopu rodzicielskiego definitywnie przydzielone innemu urzędnikowi mianowanemu w wyniku procedury rekrutacyjnej wszczętej w drugim półroczu 2012 r., należy wskazać, że Land Berlin nie wyjaśnił przed Trybunałem, na czym polegała obiektywna niemożność spowodowania, by H. mogła powrócić na stanowisko urzędnika w okresie próbnym na danym stanowisku kierowniczym po zakończeniu urlopu. Land Berlin w szczególności nie przedstawił obiektywnych powodów, dla których nie miał on możliwości bądź to pozostawienia tymczasowo tego stanowiska nieobsadzonego, bądź, w razie konieczności, powołania na to stanowisko przejściowo innego urzędnika do czasu powrotu H.

73 O ile prawdą jest, że Trybunał przyznał już, iż pracodawca może dokonywać reorganizacji swoich służb w celu racjonalnego zarządzania swoją instytucją, o tyle prawdą jest również, że może on to uczynić pod warunkiem przestrzegania przepisów prawa Unii (zob. analogicznie, w odniesieniu do porozumienia ramowego z 1995 r., wyrok z dnia 20 czerwca 2013 r., Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, pkt 36).

74 W tym kontekście to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem odsyłającym, że z obiektywnych powodów nie miał on możliwości, by skarżąca w postępowaniu głównym mogła po zakończeniu urlopu rodzicielskiego powrócić na stanowisko kierownicze, na które została skierowana jako urzędnik w okresie próbnym przed rozpoczęciem tego urlopu.

75 Przy założeniu, że sąd odsyłający stwierdzi, iż w niniejszej sprawie występuje taka niemożność, pozostałaby jeszcze w każdym razie kwestia braku możliwości uznania, że stanowisko pracy przydzielone H. w perspektywie jej powrotu do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego jest „równorzędne [stanowisku kierowniczemu] lub podobne" do stanowiska kierowniczego, które zainteresowana zajmowała w chwili rozpoczęcia urlopu, w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 zmienionego porozumienia ramowego, ponieważ bezsporne jest, że zainteresowana została skierowana na stanowisko, które zajmowała przed awansowaniem na to stanowisko kierownicze, a mianowicie na stanowisko niższego szczebla w aspekcie zarówno statusu, jak i wynagrodzenia.

76 Przestrzeganie rzeczonej klauzuli 5 pkt 1 wymagało bowiem, by Land Berlin skierował H. jako urzędnika w okresie próbnym na stanowisko kierownicze charakteryzujące się przynajmniej statusem, poziomem wynagrodzenia i funkcjami kierowniczymi odpowiadającymi tym, które wiązały się ze stanowiskiem, na które H. pierwotnie została wybrana.

77 Ponadto sąd odsyłający będzie musiał upewnić się, że kontynuowanie okresu próbnego na stanowisku kierowniczym początkowo zajmowanym lub, w razie wykazania obiektywnej niemożności, na stanowisku równorzędnym lub podobnym będzie się odbywać – w odniesieniu do długości tego okresu próbnego – z poszanowaniem wymogów wynikających z klauzuli 5 pkt 2 zmienionego porozumienia ramowego.

78 Takie poszanowanie oznacza, że po zakończeniu urlopu rodzicielskiego H. zachowa możliwość kontynuowania okresu próbnego na takim lub innym stanowisku w taki sposób, że będzie ją obowiązywał okres próbny o całkowitym czasie trwania identycznym z tym, który obowiązywałby ją, gdyby nie skorzystała z urlopu rodzicielskiego. Zainteresowanej powinny bowiem, po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, nadal przysługiwać te same możliwości wykazania zdatności do sprawowania objętej funkcji kierowniczej, a zatem również ta sama perspektywa ewentualnego definitywnego mianowania na tę funkcję po zakończeniu rzeczonego okresu próbnego.

79 Wreszcie, jeżeli chodzi o ewentualny wymóg polegający na uzależnieniu przydzielenia skarżącej w postępowaniu głównym, jako urzędnikowi w okresie próbnym, podobnego lub równorzędnego stanowiska kierowniczego po uprzednim przeprowadzeniu nowej procedury rekrutacyjnej, należy stwierdzić, że taki wymóg mógłby pozbawić przysługujące przebywającemu na urlopie rodzicielskim pracownikowi prawo do przeniesienia na stanowisko podobne lub równorzędne, na warunkach określonych w klauzuli 5 pkt 1 zmienionego porozumienia ramowego, w celu kontynuowania na tym stanowisku okresu próbnego, na warunkach zgodnych zresztą z wymogami wynikającymi z klauzuli 5 pkt 2 zdanie pierwsze tego porozumienia ramowego, istoty tego prawa (zob. zob. analogicznie wyrok z dnia 20 czerwca 2013 r., Rieżniece, C-7/12, EU:C:2013:410, pkt 54).

80 Pomijając bowiem okoliczność, że zainteresowana uczestniczyła już w takiej procedurze rekrutacyjnej, czego rezultatem było powołanie jej na urzędnika w okresie próbnym i skierowanie na stanowisko kierownicze zajmowane w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego, taka procedura rekrutacyjna skutkowałaby opóźnieniem zarówno powołania zainteresowanej na nowe stanowisko, jak i, w konsekwencji, możliwości wykazania przez nią zdatności do uzyskania definitywnego mianowania na to stanowisko. Skutkowałaby ona również, co bardziej istotne, tym, że takie mianowanie nabrałoby charakteru losowego, ponieważ byłoby pochodną wyników rzeczonej procedury rekrutacyjnej.

81 Wymóg tego rodzaju jak wspomniany w pkt 79 niniejszego wyroku nie jest zatem dopuszczalny, w związku z czym sąd odsyłający powinien odstąpić od jego stosowania, zgodnie z orzecznictwem przypomnianym w pkt 70 niniejszego wyroku.

82 W świetle ogółu powyższych rozważań na pytania czwarte i piąte należy udzielić następującej odpowiedzi: do sądu odsyłającego należy, w razie potrzeby z odstąpieniem od stosowania uregulowania krajowego, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, ustalenie, zgodnie z wymogami klauzuli 5 pkt 1 zmienionego porozumienia ramowego, czy w okolicznościach takich jak te w sprawie w postępowaniu głównym dany kraj związkowy jako pracodawca znajdował się w sytuacji obiektywnej niemożności umożliwienia zainteresowanej powrotu na jej stanowisko pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, a jeżeli tak – zapewnienie, by zostało jej przydzielone stanowisko pracy równorzędne lub podobne i zgodne z umową o pracę lub ze stosunkiem zatrudnienia, bez uzależniania tego przydzielenia od uprzedniego przeprowadzenia nowego postępowania rekrutacyjnego. Do rzeczonego sądu należy również zapewnienie, by zainteresowana po zakończeniu urlopu rodzicielskiego mogła kontynuować okres próbny na stanowisku, na które powróciła lub które zostało jej nowo przydzielone, na warunkach zgodnych z wymogami wynikającymi z klauzuli 5 pkt 2 zmienionego porozumienia ramowego.

W przedmiocie kosztów

83 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

1) **Klauzulę 5 pkt 1 i 2 zmienionego Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak to w sprawie w postępowaniu głównym, które uzależnia ostateczny awans na stanowisko kierownicze w służbie publicznej od spełnienia warunku, że wybrany kandydat uprzednio pomyślnie odbędzie na tym stanowisku dwuletni okres próbny, oraz zgodnie z którym to uregulowaniem, w sytuacji gdy taki kandydat przez większą część okresu próbnego przebywał – i nadal przebywa – na urlopie rodzicielskim, rzeczony okres próbny kończy się z mocy ustawy z upływem tego dwuletniego okresu, bez możliwości jego przedłużenia, a w konsekwencji zainteresowany zostaje po powrocie z urlopu rodzicielskiego przeniesiony na stanowisko niższego szczebla, w aspekcie zarówno statusu, jak i wynagrodzenia, które zajmował przed przyjęciem na ten okres próbny. Wynikające stąd naruszenia tej klauzuli nie mogą być uzasadnione celem okresu próbnego, który polega na umożliwieniu dokonania oceny zdatności do zajmowania stanowiska kierowniczego podlegającego obsadzeniu.**

2) **Do sądu odsyłającego należy, w razie potrzeby z odstąpieniem od stosowania uregulowania krajowego, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, ustalenie, zgodnie z wymogami klauzuli 5 pkt 1 zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 2010/18, czy w okolicznościach takich jak te w sprawie w postępowaniu głównym dany kraj związkowy jako pracodawca znajdował się w sytuacji obiektywnej niemożności umożliwienia zainteresowanej powrotu na jej stanowisko pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, a jeżeli tak – zapewnienie, by zostało jej przydzielone stanowisko pracy równorzędne lub podobne i zgodne z umową o pracę lub ze stosunkiem zatrudnienia, bez uzależniania tego przydzielenia od uprzedniego przeprowadzenia nowego postępowania rekrutacyjnego. Do rzeczonego sądu należy również zapewnienie, by zainteresowana po zakończeniu urlopu rodzicielskiego mogła kontynuować okres próbny na stanowisku, na które powróciła lub które zostało jej nowo przydzielone, na warunkach zgodnych z wymogami wynikającymi z klauzuli 5 pkt 2 zmienionego porozumienia ramowego.**

Podpisy