Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ UNII EUROPEJSKIEJ (druga izba)

z dnia 11 lipca 2013 r.*

Służba publiczna — Konkurs otwarty EPSO/AD/60/06 — Przedłużenie ważności listy rezerwy kadrowej ze względu na urlop macierzyński i urlop rodzicielski — Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn — Dyskryminacja ze względu na płeć

W sprawie F-86/12

mającej za przedmiot skargę wniesioną na podstawie art. 270 TFUE, znajdującego zastosowanie do traktatu EWEA na mocy jego art. 106a,

Daria Haupt-Lizer, zamieszkała w Bridel (Luksemburg), reprezentowana przez adwokat A. Lizer-Klatkę,

strona skarżąca,

przeciwko

Komisji Europejskiej, reprezentowanej przez B. Eggers i K. Herrmann, działające w charakterze pełnomocników,

strona pozwana,

SĄD DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ (druga izba),

w składzie: M.I. Rofes i Pujol, prezes, I. Boruta (sprawozdawca) i K. Bradley, sędziowie,

sekretarz: A. Piechowski, asystent,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 21 marca 2013 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 W swojej skardze, która wpłynęła do sekretariatu Sądu w dniu 9 sierpnia 2012 r., D. Haupt-Lizer żąda tytułem głównym stwierdzenia nieważności decyzji z dnia 17 października 2011 r. w sprawie nieprzedłużenia ważności listy rezerwy kadrowej konkursu otwartego EPSO/AD/60/06 po dniu 31 grudnia 2011 r.

* Język postępowania: polski.

Ramy prawne

Uregulowania Unii dotyczące urlopu macierzyńskiego

2 Artykuł 8 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 (Dz.U. L 348, s. 1), zatytułowany „Urlop macierzyński", stanowi:

„1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom [w ciąży, pracownicom, które niedawno rodziły, i pracownicom karmiącym piersią] 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 lub po porodzie [przed porodem lub po nim] zgodnie z prawem krajowym lub praktyką".

3 Artykuł 58 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym") stanowi:

„[K]obietom w ciąży przysługuje dwadzieścia tygodni urlopu po przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego. Urlop ten zaczyna się nie wcześniej niż sześć tygodni przed przewidywaną datą porodu wskazaną w zaświadczeniu i kończy nie wcześniej niż 14 tygodni po porodzie [...]".

Uregulowania Unii dotyczące urlopu rodzicielskiego

4 Porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 14 grudnia 1995 r. przez ogólne organizacje międzybranżowe (UNICE, CEEP i ETUC), stanowiące załącznik do dyrektywy 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, s. 4), obowiązujące w czasie, gdy skarżąca przebywała na urlopie rodzicielskim, stanowi w klauzuli 2, zatytułowanej „Urlop rodzicielski", że „przyznaje [ono] 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". Na mocy przepisów art. 4 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. L 68, s. 13) dyrektywa 96/34 została uchylona z dniem 8 marca 2012 r.

5 Artykuł 42a akapit pierwszy regulaminu pracowniczego brzmi następująco:

„Na każde dziecko urzędnikowi przysługuje do sześciu miesięcy urlopu wychowawczego bez prawa do wynagrodzenia podstawowego, który może być wykorzystany podczas pierwszych dwunastu lat po urodzeniu się lub przysposobieniu dziecka [...]".

Uregulowania polskie dotyczące urlopu rodzicielskiego

6 W Polsce prawo do urlopu rodzicielskiego w rozumieniu dyrektywy 96/34, zwanego w prawie polskim „urlopem wychowawczym", zapisane jest w art. 186 § 1 kodeksu pracy, który stanowi:

„Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem [...]".

7 Artykuł 186^2 § 1 kodeksu pracy stanowi:

„W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem".

Przepisy prawa Unii dotyczące zasady niedyskryminacji

8 Artykuł 2, zatytułowany „Definicje", znajdujący się w tytule I, zatytułowanym „Przepisy ogólne", 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. L 204, s. 23), która weszła w życie w dniu 15 sierpnia 2006 r., stanowi:

„1. [...]

2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:

[...]

c) wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy [92/85]".

9 Artykuł 4, znajdujący się w rozdziale 1, zatytułowanym „Równe wynagradzanie", tytułu II dyrektywy 2006/54 dotyczącego przepisów szczególnych, stanowi:

„Zakaz dyskryminacji

Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana.

[...]".

10 Artykuł 14, znajdujący się w rozdziale 3, zatytułowanym „Równe traktowanie w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu zawodowego oraz warunków pracy", tytułu II, zawiera następujące przepisy:

„Zakaz dyskryminacji

1. 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, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym;

[...]".

11 Artykuł 16, zatytułowany „Urlop ojcowski i adopcyjny", w rozdziale 3 dyrektywy 2006/54 stanowi:

„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, podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracujących kobiet i mężczyzn przed zwolnieniem z powodu wykonywania tych praw i zapewniają, aby po zakończeniu takiego urlopu byli oni uprawnieni do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych oraz do korzystania z jakiejkolwiek poprawy warunków pracy, do której byliby oni uprawnieni w trakcie swojej nieobecności".

Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu

12 Od dnia 1 października 2004 r. i przynajmniej do chwili wniesienia skargi skarżąca pracowała w Polsce w sektorze prywatnym jako radca prawny.

13 W dniu 25 lipca 2006 r. Europejski Urząd Doboru Kadr (EPSO) opublikował ogłoszenie o konkursie otwartym EPSO/AD/60/06 w celu stworzenia między innymi listy rezerwowej 140 administratorów (AD 5) posiadających polskie obywatelstwo w dziedzinie prawa, w celu obsadzenia wolnych stanowisk w instytucjach Unii Europejskiej (Dz.U. C 172 A, s. 3). Skarżąca zgłosiła się do udziału w konkursie EPSO/AD/60/06 w dziedzinie prawa (zwanym dalej „konkursem") w dniu 17 sierpnia 2006 r.

14 Od dnia 14 sierpnia 2007 r. skarżąca przebywała na urlopie macierzyńskim trwającym 20 tygodni.

15 W dniu 19 sierpnia 2007 r. skarżąca urodziła dziecko.

16 W dniu 22 października 2007 r., w trakcie urlopu macierzyńskiego, skarżąca stawiła się na egzamin ustny konkursu w Brukseli (Belgia).

17 Pismem z dnia 15 listopada 2007 r. komisja konkursowa poinformowała skarżącą, że jej nazwisko zostało umieszczone na liście rezerwy kadrowej sporządzonej w wyniku konkursu.

18 W dniu 1 stycznia 2008 r. urlop macierzyński skarżącej dobiegł końca. Na swój wniosek od tego dnia korzystała ona z urlopu wychowawczego na podstawie art. 186 § 1 polskiego kodeksu pracy.

19 W sprawie listy rezerwy kadrowej ukazał się komunikat opublikowany w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* z dnia 15 kwietnia 2008 r. (Dz.U. C 93A, s. 19). W powyższym komunikacie wskazano, że ważność omawianej listy upływa w dniu 31 grudnia 2009 r., lecz że może ona zostać przedłużona. W dniu 6 kwietnia 2009 r. ze skarżącą skontaktowała się Komisja Europejska, która zamierzała zatrudnić prawnika. Komisja wysłała jej opis stanowiska do obsadzenia i zapytała, czy byłaby zainteresowana tym stanowiskiem.

20 Strony nie wyjaśniły w swoich pismach, czy skarżąca złożyła swoją kandydaturę na wspomniane stanowisko.

21 W dniu 22 września 2009 r. dyrektor EPSO wydał zgodę na przedłużenie ważności listy rezerwy kadrowej do dnia 31 grudnia 2010 r.

22 W dniu 8 października 2009 r. EPSO zawiadomiło skarżącą, że lista rezerwy kadrowej zostanie przedłużona do dnia 31 grudnia 2010 r. Jednocześnie EPSO zwróciło się do skarżącej o potwierdzenie do dnia 1 listopada 2009 r., że jest ona nadal gotowa przyjąć pracę w instytucjach Unii, dając jej do wyboru szereg opcji dotyczących jej dyspozycyjności. W dniu 19 października 2009 r. skarżąca udzieliła odpowiedzi, zaznaczając opcję „Jestem w pełni dyspozycyjna, jeśli chodzi o zatrudnienie".

23 W dniu 24 września 2010 r. dyrektor EPSO wydał zgodę na ponowne przedłużenie ważności listy rezerwy kadrowej, tym razem do dnia 31 grudnia 2011 r. Decyzja ta została opublikowana na stronie internetowej EPSO w dniu 11 października 2010 r.

24 W dniu 31 grudnia 2010 r. dobiegł końca urlop wychowawczy skarżącej.

25 W międzyczasie, w dniach 16 grudnia 2010 r., a następnie 17 czerwca, 2 października i 6 października 2011 r., skarżąca zgłosiła swoją kandydaturę na różne stanowiska w Komisji, Urzędzie Publikacji Unii Europejskiej (OP) i Parlamencie Europejskim. W odpowiedzi otrzymała pisma informujące, że na stanowiskach, na które się zgłaszała, pierwszeństwo zatrudnienia mają urzędnicy pełniący już służbę i że jedynie jeśli nie będzie można obsadzić wolnych stanowisk urzędnikami, instytucje ewentualnie się z nią skontaktują. Strony nie wyjaśniły, czy ktoś skontaktował się później ze skarżącą w sprawie któregoś z tych stanowisk.

26 W dniu 7 października 2011 r. na zebraniu grupy roboczej EPSO, w której reprezentowane były między innymi instytucje europejskie, postanowiono nie przedłużać po raz kolejny ważności listy rezerwy kadrowej.

27 W dniu 17 października 2011 r. skarżąca otrzymała pismo EPSO informujące o tym, że ważność listy rezerwy kadrowej nie zostanie przedłużona po dniu 31 grudnia 2011 r. W piśmie tym wezwano również skarżącą, żeby skontaktowała się z właściwymi służbami kadrowymi poszczególnych instytucji europejskich, jeżeli nadal planuje karierę zawodową w instytucjach europejskich.

28 Pismem z dnia 28 października 2011 r. Parlament zaprosił skarżącą na rozmowę o pracę. Następnie w prowadzonej przez EPSO bazie danych dotyczącej laureatów konkursów zaznaczono, że instytucja ta jest zainteresowana profilem skarżącej w celu jej ewentualnego przyszłego zatrudnienia.

29 Pismem z dnia 11 listopada 2011 r., zarejestrowanym przez EPSO w dniu 1 grudnia 2011 r., skarżąca złożyła zażalenie w rozumieniu art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego na decyzję w sprawie nieprzedłużenia ważności listy rezerwy kadrowej konkursu po dniu 31 grudnia 2011 r., podnosząc, że nieprzedłużenie ważności listy spowodowało, iż została poszkodowana ze względu na to, że korzystała z prawa do urlopu macierzyńskiego i do urlopu wychowawczego, i że nieprzedłużenie to stanowi tym samym dyskryminację ze względu na płeć. W dniu 9 grudnia 2011 r. w prowadzonej przez EPSO bazie danych dotyczącej laureatów konkursów usunięto oznaczenie, że Parlament jest zainteresowany profilem skarżącej w celu jej ewentualnego przyszłego zatrudnienia.

30 W dniu 19 grudnia 2011 r. kierownik wydziału ds. stosunków z zainteresowanymi stronami i zarządzaniem procedurą selekcyjną EPSO, jakkolwiek nie wykonywał przy tym względem skarżącej uprawnień powierzonych organowi powołującemu, ustosunkował się do złożonego przez skarżącą zażalenia, uznając jej argumenty za całkowicie bezpodstawne.

31 Pismem z dnia 19 stycznia 2012 r. skarżąca odpowiedziała kierownikowi wydziału ds. stosunków z zainteresowanymi stronami i zarządzaniem procedurą selekcyjną, podtrzymując swoje argumenty dotyczące tego, że nieprzedłużenie ważności listy rezerwy kadrowej dyskryminuje kobiety w zakresie dostępu do zatrudnienia w instytucjach Unii.

32 EPSO, działające jako organ powołujący, oddaliło zażalenie skarżącej w drodze decyzji z dnia 10 maja 2012 r. (zwanej dalej „decyzją oddalającą zażalenie").

Żądania stron i postępowanie

33 Skarżąca wnosi do Sądu w istocie o:

— stwierdzenie nieważności decyzji, która została podana jej do wiadomości w dniu 17 października 2011 r., w sprawie nieprzedłużenia względem niej ważności listy rezerwy kadrowej po dniu 31 grudnia 2011 r.;

— stwierdzenie nieważności decyzji oddalającej zażalenie;

— przedłużenie względem niej ważności listy rezerwy kadrowej o okres odpowiadający okresowi, w którym przebywała ona, znajdując się jednocześnie na liście rezerwy kadrowej, na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie wychowawczym, to jest o okres trzech lat i 46 dni;

— obciążenie Komisji kosztami postępowania.

34 Komisja wnosi do Sądu o:

— oddalenie skargi;

— obciążenie skarżącej kosztami postępowania.

35 W odpowiedzi na pytanie Sądu zadane w trybie środka organizacji postępowania o to, czy instytucje powinny czekać na opublikowanie listy rezerwy kadrowej danego konkursu, zanim skontaktują się z laureatami w celu ich zatrudnienia, Komisja wskazała, że nie jest to konieczne, gdyż laureata można zatrudnić, gdy tylko lista rezerwy kadrowej danego konkursu zostanie sporządzona przez komisję konkursową i przekazana instytucjom.

Co do prawa

W przedmiocie dopuszczalności

36 Co się tyczy żądania stwierdzenia nieważności decyzji oddalającej zażalenie, należy przypomnieć, że jakkolwiek żądanie przedstawione formalnie w odniesieniu do decyzji o oddaleniu zażalenia skutkuje zaskarżeniem do Sądu aktu, na który złożone zostało zażalenie, jeżeli samo oddalenie zażalenia jest jako takie pozbawione autonomicznej treści, to decyzja oddalająca w wyraźny sposób zażalenie ma autonomiczną treść, jeżeli ponownie zbadano w niej sytuację skarżącego w świetle nowych okoliczności prawnych lub faktycznych lub jeżeli zmienia albo uzupełnia ona decyzję wydaną pierwotnie. W takich przypadkach oddalenie zażalenia stanowi akt podlegający kontroli sądu, który bierze go pod uwagę przy ocenie zgodności z prawem zaskarżonego aktu (wyrok Sądu Unii Europejskiej z dnia 21 września 2011 r. w sprawie T-325/09 P Adjemian i in. przeciwko Komisji, pkt 32).

37 W niniejszym przypadku złożone przez skarżącą zażalenie skierowane było przeciwko decyzji EPSO w sprawie nieprzedłużenia ważności listy rezerwy kadrowej po dniu 31 grudnia, która to decyzja nie ograniczała się do przypomnienia ustanowionej w dniu 24 września 2010 r. daty upływu ważności listy rezerwy kadrowej, lecz została wydana po ponownym przeanalizowaniu potrzeb instytucji istniejących na dzień jej wydania. Tymczasem w omawianym zażaleniu skarżąca jednocześnie poinformowała po raz pierwszy administrację o tym, iż przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie

wychowawczym. W tej sytuacji należy uznać, że wydając decyzję oddalającą zażalenie, organ powołujący zbadał ponownie sytuację skarżącej, i że w związku z tym decyzja oddalająca zażalenie stanowi akt podlegający kontroli Sądu, który należy brać pod uwagę przy ocenie zgodności z prawem zaskarżonej tytułem głównym decyzji w sprawie nieprzedłużenia ważności listy rezerwy kadrowej po dniu 31 grudnia 2011 r.

38 Co do żądania przedłużenia względem skarżącej ważności listy rezerwy kadrowej o okres odpowiadający okresowi, w którym – znajdując się na liście rezerwy kadrowej – przebywała ona jednocześnie na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie wychowawczym, do celów odrzucenia tego żądania jako niedopuszczalnego wystarczy stwierdzić, że Sąd nie może kierować nakazów do instytucji Unii, niezależnie od zawartego w art. 266 TFUE, ciążącego na instytucji, która wydała akt, którego nieważność stwierdzono, ogólnego obowiązku podjęcia koniecznych działań, jakich wymaga wykonanie wyroku stwierdzającego nieważność aktu (wyrok Sądu z dnia 25 lutego 2010 r. w sprawie F-91/08 Pleijte przeciwko Komisji, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 Z powyższego wynika, że należy rozpatrywać łącznie żądania stwierdzenia nieważności decyzji w sprawie nieprzedłużenia względem skarżącej ważności listy rezerwy kadrowej po dniu 31 grudnia 2011 r. oraz stwierdzenia nieważności decyzji oddalającej zażalenie.

W przedmiocie żądań stwierdzenia nieważności

40 Na poparcie swoich żądań stwierdzenia nieważności skarżąca podnosi w istocie jeden zarzut, dotyczący skuteczności praw do urlopu macierzyńskiego i do urlopu rodzicielskiego oraz naruszenia zasady równego traktowania.

41 W rozwinięciu swojego jedynego zarzutu skarżąca twierdzi w istocie, że aby prawa do, odpowiednio, urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego były w pełni skuteczne, powinny być one związane dla zainteresowanej osoby z prawem do niepodejmowania działań w sprawach administracyjnych lub zawodowych.

42 Ponadto skarżąca podnosi, że kobietom w ciąży przysługuje zgodnie z dyrektywą 96/34 prawo do urlopu macierzyńskiego i do urlopu rodzicielskiego i że na mocy tej dyrektywy, zgodnie z jej wykładnią dokonaną przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, każde wzięcie pod uwagę faktu korzystania przez daną osobę z prawa do któregoś z tych urlopów powodujące dla niej negatywne następstwa można utożsamiać z dyskryminacją ze względu na płeć. Co więcej, o ile nie ma zostać podważona pełna skuteczność tych praw, w trakcie urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego skarżąca nie powinna być zobowiązana do podejmowania działań w celu objęcia stanowiska w instytucjach. Co za tym idzie, wiedząc, że ochrona gwarantowana przez omawianą dyrektywę działa nie tylko w przypadku stosunku zatrudnienia, lecz również w razie poszukiwania pracy, w ocenie skarżącej odmowa przedłużenia względem niej ważności listy rezerwy kadrowej o okres odpowiadający okresowi, w którym – znajdując się na liście rezerwy kadrowej – przebywała jednocześnie na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie wychowawczym, jest równoważna z dyskryminacją ze względu na płeć, gdyż z powodu tej odmowy nie mogła ona w pełni korzystać z faktu, że znajduje się na liście rezerwy kadrowej przez cały okres jej ważności, a więc nie miała takich samych szans zatrudnienia jak inni laureaci.

43 W odniesieniu konkretnie do korzystania z urlopu rodzicielskiego skarżąca przyznaje, że w swojej sytuacji mogła ubiegać się o zatrudnienie przez jedną z instytucji, a następnie wystąpić o urlop rodzicielski na podstawie art. 42a ust. 1 regulaminu pracowniczego. Jednak zauważa, że wymiar wskazanego urlopu przewidziany w regulaminie pracowniczym wynosi jedynie sześć miesięcy, podczas gdy w prawie polskim może wynieść do trzech lat. Co za tym idzie, skarżąca uważa, że nie można jej

czynić zarzutu z dążenia do skorzystania z korzystniejszych przepisów prawa polskiego poprzez korzystanie z prawa do urlopu wychowawczego w ramach stosunku zatrudnienia w Polsce, bez oczekiwania na zatrudnienie w jednej z instytucji Unii.

44 Komisja ze swej strony wnosi o oddalenie zarzutu.

45 W tym względzie należy zauważyć na wstępie, że stosunki instytucji z laureatami konkursu przeprowadzonego na podstawie art. 27 regulaminu pracowniczego nie podlegają regulacjom prawa krajowego.

46 Co za tym idzie, w odpowiedzi na argument skarżącej, iż prawa do urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w kształcie określonym w dyrektywach regulujących kwestię tych urlopów w czasie, gdy miały miejsce sporne okoliczności faktyczne, wiążą się również z prawem do niepodejmowania działań w sprawach administracyjnych lub zawodowych w trakcie tych urlopów, należy stwierdzić, że z przepisów omawianych dyrektyw nie wynika – jeśli uznać, iż można się na nie powoływać w pełnym zakresie wobec instytucji Unii – by osoba korzystająca z prawa do któregoś z tych dwóch urlopów mogła wymagać od potencjalnego pracodawcy, by zawiesił względem niej postępowanie, w którym bierze ona udział.

47 Wprawdzie jeśli dana osoba korzysta z przysługującego jej prawa, pracodawca nie może, nie podważając skuteczności tego prawa, uznać, że jej sytuacja jest odmienna od sytuacji osoby niekorzystającej z tego prawa, i przez to potraktować jej odmiennie, chyba że to odmienne traktowanie jest, po pierwsze, obiektywnie uzasadnione, w szczególności w tym sensie, że ogranicza się do wyciągnięcia konsekwencji z korzystania przez tę osobę ze swego prawa, a po drugie, proporcjonalne do podanego uzasadnienia (wyrok Sądu z dnia 15 lutego 2011 r. w sprawie F-68/09 Barbin przeciwko Parlamentowi, pkt 100), jednak w niniejszym przypadku z akt sprawy nie wynika, by któraś z instytucji Unii odmówiła zatrudnienia skarżącej ze względu na to, że przebywała ona na urlopie macierzyńskim lub na urlopie rodzicielskim, co byłoby oczywiście niezgodne z prawem (wyrok Trybunału z dnia 3 lutego 2000 r. w sprawie C-207/98 Mahlburg, pkt 27).

48 Ponadto należy zauważyć, że na poparcie istnienia dyskryminacji skarżąca nie twierdzi, iż jakaś instytucja Unii odmówiła jej zatrudnienia ze względu na to, że przebywała ona na urlopie macierzyńskim lub na urlopie rodzicielskim, lecz opiera swoje rozumowanie na przesłance, iż urlop macierzyński lub urlop rodzicielski nie pozwala zainteresowanej osobie na podejmowanie działań w celu uzyskania zatrudnienia. Co za tym idzie, to w celu skompensowania takiej nierówności związanej z płcią EPSO powinno było zdaniem skarżącej zgodzić się w niniejszej sprawie na przedłużenie względem niej ważności listy rezerwy kadrowej.

49 Jednak Sąd stwierdza, że z wyjątkiem szczególnych okoliczności o charakterze medycznym związanych z ciążą lub porodem fakt przebywania przez kobietę na urlopie macierzyńskim nie stanowi dla niej przeszkody we wzięciu udziału w postępowaniu w sprawie naboru. Zresztą skarżąca brała udział w egzaminie ustnym konkursu, kiedy przebywała na urlopie macierzyńskim.

50 Ponadto, o ile rzeczywiście urlop macierzyński służy zapewnieniu, po pierwsze, ochrony biologicznej kondycji kobiety w okresie ciąży i po jej zakończeniu, a po drugie, ochrony szczególnej relacji między matką a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po ciąży i po porodzie (zob. w szczególności wyroki Trybunału: z dnia 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Boyle i in., pkt 58; z dnia 18 marca 2004 r. w sprawie C-342/01 Merino Gómez, pkt 32; z dnia 18 listopada 2004 r. w sprawie C-284/02 Sass, pkt 32), i stanowi on z tego tytułu jedynie jeden z aspektów bardziej ogólnego systemu ochrony, uzasadnionego w szczególności fizjologicznymi następstwami, jakie wywołują ciąża i macierzyństwo (zob. podobnie wyroki Trybunału: z dnia 30 czerwca 1998 r. w sprawie C-394/96 Brown, pkt 22; z dnia 19 listopada 1998 r. w sprawie C-66/96 Høj Pedersen i in., pkt 33), o tyle należy stwierdzić, że ograniczając do dwóch tygodni okresu okołoporodowego okres, w którym kobieta ma

obowiązek niewykonywania pracy, prawodawca Unii nie zamierzał przyjąć, że zainteresowana osoba będzie niezdolna do podejmowania jakichkolwiek działań w sprawach zawodowych w czasie pozostałych tygodni urlopu macierzyńskiego.

51 Co za tym idzie, zważywszy, że w niniejszym przypadku skarżąca została poinformowana o umieszczeniu jej na liście rezerwy kadrowej w dniu 15 listopada 2007 r., czyli dwa miesiące, trzy tygodnie i sześć dni po porodzie, i że nie podniosła żadnych szczególnych okoliczności o charakterze medycznym, należy stwierdzić, iż nie wykazała, że jej urlop macierzyński stanowił przeszkodę w podjęciu przez nią pewnych starań o zatrudnienie przez instytucję lub organ Unii lub zmniejszył jej szanse na takie zatrudnienie. Jakkolwiek bowiem skarżąca miała prawo zdecydować, że swój urlop macierzyński poświęci wyłącznie dziecku, nie zmienia to jednak faktu, że nie może ona posługiwać się swoim osobistym wyborem, aby utrzymywać, iż była ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć.

52 Podobnie, w odniesieniu z kolei do urlopu wychowawczego, należy stwierdzić, że skarżąca nie wykazała, iż okoliczność korzystania przez nią z prawa do tego urlopu stanowiła dla niej przeszkodę we wzięciu udziału w postępowaniu w sprawie naboru w strukturach Unii i że stała się przez to ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć, tym bardziej że, po pierwsze, skoro możliwość wzięcia urlopu rodzicielskiego przysługuje zarówno kobietom, jak i mężczyznom, skorzystanie przez daną osobę z prawa do urlopu rodzicielskiego nie prowadzi do bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, a po drugie, że zakres ochrony gwarantowanej przez porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego stanowiące załącznik do dyrektywy 96/34, obowiązującej w czasie, gdy miały miejsce sporne okoliczności faktyczne, jest znacznie węższy niż zakres ochrony dotyczącej urlopu macierzyńskiego. W szczególności, o ile dyrektywa 2006/54 utożsamia z dyskryminacją „wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim", o tyle należy zauważyć, że w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego przewiduje ona jedynie, iż państwa członkowskie powinny podjąć „niezbędne środki w celu ochrony pracujących kobiet i mężczyzn przed zwolnieniem z powodu wykonywania tych praw i zapewni[ć], aby po zakończeniu takiego urlopu byli oni uprawnieni do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych oraz do korzystania z jakiejkolwiek poprawy warunków pracy, do której byliby oni uprawnieni w trakcie swojej nieobecności".

53 Co za tym idzie, skarżąca nie może utrzymywać, że skorzystanie z prawa do urlopu macierzyńskiego i do urlopu rodzicielskiego stanowiło obiektywną przeszkodę w podjęciu przez nią działań zmierzających do uzyskania zatrudnienia w instytucji Unii. Zresztą należy zauważyć, że art. 186^2 § 1 polskiego kodeksu pracy nie wyklucza możliwości, by pracownik przebywający na urlopie wychowawczym wykonywał działalność zawodową, a więc tym bardziej tego, by brał udział w postępowaniu w sprawie naboru.

54 Wprawdzie skarżąca utrzymuje, że fakt korzystania z prawa do urlopu macierzyńskiego i do urlopu rodzicielskiego zmniejszył jej szanse na zatrudnienie przez instytucję lub organ Unii ze względu na to w istocie, że żadna instytucja nie zechciałaby zatrudnić osoby, która nie może natychmiast podjąć pracy, ponieważ przebywa na urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim, lecz nie uprawdopodobniła ona w żaden sposób tego twierdzenia. Tymczasem bezsprzeczne jest, iż dla istnienia naruszenia zasady lub normy prawnej niezbędne jest, by podnoszone naruszenie zostało wykazane, a nie było ewentualne (zob. wyrok Sądu z dnia 27 września 2011 r. w sprawie F-98/09 Whitehead przeciwko EBC, pkt 65). Ponadto w niniejszym przypadku argument ten jest tym bardziej bezzasadny, że z akt sprawy nie wynika, by instytucje Unii zostały poinformowane o urlopie macierzyńskim lub o urlopie wychowawczym skarżącej i że sama skarżąca, w czasie, gdy przebywała na urlopie wychowawczym, oświadczyła EPSO, iż jest gotowa przyjąć pracę na stanowisku w instytucjach Unii.

55 Należy w konsekwencji stwierdzić, po pierwsze, że z przepisów prawa Unii regulujących kwestię urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego nie wynika, by osoba korzystająca z prawa do któregoś z tych dwóch urlopów mogła wymagać od potencjalnego pracodawcy, by zawiesił względem niej

postępowanie, w którym bierze ona udział, a po drugie, że skarżąca nie wykazała istnienia dyskryminacji pośredniej, a tym bardziej bezpośredniej, której miała być ofiarą ze względu na korzystanie z prawa do urlopu macierzyńskiego lub do urlopu wychowawczego.

56 Z powyższego wynika, że jedyny zarzut podnoszony przez skarżącą na poparcie żądań stwierdzenia nieważności należy oddalić, a w rezultacie należy oddalić skargę w całości, bez potrzeby ustalania, w jakim zakresie na dyrektywy, które przytaczała skarżąca, można się powoływać w stosunku do listy rezerwy kadrowej prowadzonej przez EPSO.

W przedmiocie kosztów

57 Zgodnie z art. 87 § 1 regulaminu postępowania, z zastrzeżeniem odmiennych przepisów rozdziału ósmego tytułu drugiego wspomnianego regulaminu, kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Na podstawie art. 87 § 2, jeżeli wymagają tego względy słuszności, Sąd może zdecydować, że strona przegrywająca sprawę zostanie obciążona tylko częścią kosztów, a nawet że nie zostanie nimi obciążona w ogóle.

58 Z przedstawionych powyżej względów skarżąca przegrała sprawę. Ponadto Komisja w swoich żądaniach wyraźnie wniosła o obciążenie skarżącej kosztami postępowania. Ponieważ okoliczności sprawy nie uzasadniają zastosowania przepisów art. 87 ust. 2 regulaminu postępowania, skarżąca pokrywa własne koszty oraz zostaje obciążona kosztami poniesionymi przez Komisję.

Z powyższych względów

SĄD DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ (druga izba)

orzeka, co następuje:

1) **Skarga zostaje oddalona.**

2) **Daria Haupt-Lizer pokrywa własne koszty i zostaje obciążona kosztami poniesionymi przez Komisję Europejską.**

Rofes i Pujol Boruta Bradley

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 11 lipca 2013 r.

Sekretarz
W. Hakenberg

Prezes
M.I. Rofes i Pujol