

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 11 października 2007 r. *

W sprawie C-460/06

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal du travail de Bruxelles (Belgia) postanowieniem z dnia 6 listopada 2006 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 listopada 2006 r., w postępowaniu:

Nadine Paquay

przeciwko

Société d'architectes Hoet + Minne SPRL,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: A. Rosas, prezes izby, U. Lõhmus, J.N. Cunha Rodrigues, A. Ó Caoimh (sprawozdawca) i P. Lindh, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,
sekretarz: R. Grass,

uwzględniając procedurę pisemną,

* Język postępowania: francuski.

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu rządu belgijskiego przez L. Van den Broeck, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu włoskiego przez I.M. Braguglię, działającego w charakterze pełnomocnika oraz przez W. Ferrantego, avvocato dello Stato,
- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. van Beeka, działającego w charakterze pełnomocnika,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

- ¹ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 ust. 1, art. 5 ust. 1 i art. 6 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) oraz art. 10 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 N. Paquay (zwaną dalej „skarżącą”) a Société d’architectes Hoet + Minne SPRL (zwaną dalej „pozwaną”) dotyczącego zwolnienia skarżącej.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

Dyrektywa 76/207

- 3 Jak wynika z jej art. 1, dyrektywa 76/207 stawia sobie za cel wprowadzenie w życie w państwach członkowskich zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym awansu i kształcenia zawodowego, jak również warunków pracy.
- 4 Artykuł 2 ust. 1 dyrektywy 76/207 stanowi, że zasada ta oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, w szczególności przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego.

- 5 Artykuł 2 ust. 3 tej dyrektywy stanowi, że dyrektywa nie narusza przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza jeśli chodzi o ciążę i macierzyństwo.
- 6 Zgodnie z brzmieniem art. 5 ust. 1 stosowanie zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia, pociąga za sobą konieczność zapewnienia mężczyznom i kobietom takich samych warunków, bez dyskryminacji ze względu na płeć.
- 7 Stosownie do art. 6 tej dyrektywy państwa członkowskie wprowadzą do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne w celu zapewnienia każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu niezastosowania w stosunku do niej zasady równego traktowania w rozumieniu art. 3, 4 i 5 tej dyrektywy, możliwości dochodzenia swych praw przed sądem, po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami.

Dyrektywa 92/85

- 8 Z motywu dziewiątego dyrektywy 92/85 wynika, że ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy, ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.
- 9 Zgodnie z motywem piętnastym tej dyrektywy ryzyko zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem może mieć negatywny wpływ na fizyczny i umysłowy stan pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią, i należy ustanowić odpowiednie przepisy zabraniające takich zwolnień.

10 Artykuł 10 dyrektywy 92/85 ma następujące brzmienie:

„W celu zagwarantowania pracownikom [w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią] określonym w art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że:

- 1) państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę;
- 2) jeżeli pracownica, w rozumieniu art. 2, została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt 1, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia;
- 3) państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy pkt 1”.

11 Na podstawie art. 12 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie przyjmują w swoich krajowych systemach prawnych odpowiednie przepisy, konieczne do tego, aby umożliwić wszystkim pracownikom, pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich praw przed sądem (i/lub, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką), po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami.

- 12 Stosownie do art. 14 ust. 1 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie przyjmują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej w ciągu dwóch lat od jej przyjęcia, tj. do dnia 19 października 1994 r.

Uregulowania krajowe

- 13 Zgodnie z brzmieniem art. 40 ustawy z dnia 16 marca 1971 r. o pracy (*Moniteur belge* z dnia 30 marca 1971 r. str. 3931):

„Pracodawca, który zatrudnia pracownicę w ciąży, nie może jednostronnie zakończyć stosunku pracy od chwili, gdy został poinformowany o ciąży, aż do upływu jednego miesiąca od końca urlopu macierzyńskiego, chyba że chodzi o przyczyny niezwiązane ze stanem fizycznym wynikającym z ciąży lub z narodzin.

Ciężar dowodu tych przyczyn spoczywa na pracodawcy. Na wniosek pracownicy, pracodawca przedstawia je na piśmie.

Jeżeli przyczyna powołana dla uzasadnienia zwolnienia nie odpowiada wymaganiom określonym w akapicie pierwszym, lub gdy brak przyczyny, pracodawca zapłaci pracownicy ryczałtowe odszkodowanie równe sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu brutto, niezależnie od odszkodowań należnych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę”.

- 14 Ustawa z dnia 4 sierpnia 1978 r. o zmianach gospodarczych (*Moniteur belge* z dnia 17 sierpnia 1978 r., str. 9106) dokonała transpozycji dyrektywy 76/207 do prawa belgijskiego i jej tytuł V przewiduje przepisy o ochronie prawnej w dziedzinie dyskryminacji ze względu na płeć.
- 15 Artykuł 131 tej ustawy stanowi, że każda osoba, która czuje się pokrzywdzona, może wnieść do właściwego sądu powództwo zmierzające do wprowadzenia w życie postanowień tytułu V tej ustawy.
- 16 Z postanowienia odsyłającego wynika, że tytuł V ustawy z dnia 4 sierpnia 1978 r. nie przewiduje szczególnej sankcji prawnej w tym względzie.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 17 Skarżąca, zatrudniona w biurze architektonicznym pozwanej od dnia 24 grudnia 1987 r., przebywała na urlopie macierzyńskim od września do końca grudnia 1995 r.
- 18 Jej urlop macierzyński zakończył się w dniu 31 grudnia 1995 r. i okres ochronny przed zwolnieniem biegnący od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego zakończył się, stosownie do prawa belgijskiego, w dniu 31 stycznia 1996 r.
- 19 Skarżąca została zwolniona listem poleconym z dnia 21 lutego 1996 r., tj. po zakończeniu okresu ochronnego, z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia, rozpoczynającego bieg w dniu 1 marca 1996 r. Pozwana rozwiązała umowę z dniem 15 kwietnia 1996 r., wypłacając odszkodowanie za pozostały okres wypowiedzenia.

- 20 Sąd krajowy wskazuje, że decyzja o zwolnieniu skarżącej podjęta została w czasie, gdy była ona w ciąży i przed dniem 31 stycznia 1996 r., tj. przed zakończeniem okresu ochronnego przed zwolnieniem, oraz że decyzja podejmowana była etapami.
- 21 Z odesłania prejudycjalnego wynika, że podczas ciąży pozwana opublikowała w gazecie z dnia 27 maja 1995 r. ogłoszenie o zatrudnieniu sekretarki i w dniu 6 czerwca 1995 r. odpowiedziała jednej z kandydatek, że „stanowisko jest wolne od połowy września 1995 r. do stycznia 1996 r.”, co odpowiadało przewidywanemu okresowi urlopu macierzyńskiego, „a następnie od sierpnia 1996 r.”, tj. począwszy od zakończeniu 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia dokonanego w normalnym terminie po zakończeniu okresu ochronnego. Nie jest kwestionowane, że w dniu 27 maja 1995 r. spółka wiedziała o ciąży i że ogłoszenie dotyczyło stanowiska pracy zajmowanego przez skarżącą.
- 22 Z postanowienia odsyłającego wynika również, że pozwana opublikowała drugie ogłoszenie w październiku 1995 r., tj. krótko po rozpoczęciu urlopu macierzyńskiego, o następującym brzmieniu: „księgowość, McIntosch, od zaraz, zatrudnienie na stałe w małej ekipie”. Bezsporne jest, że wzmianka „pr carr” oznacza „[możliwość] zatrudnieni[a] na stałe”, co potwierdza, że zamiarem spółki było definitywne zastąpienie skarżącej i że decyzja co do tego podjęta została w czasie, gdy była ona w ciąży.
- 23 Jeżeli chodzi o przyczyny zwolnienia, uwzględniając to, że ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, sąd krajowy uznał w wyroku z dnia 26 kwietnia 2006 r., że przyczyna zwolnienia, jaką pozwana chciała przedstawić, tj. brak dostosowania do zmian w zawodzie architekta, nie została wykazana w szczególności w związku z tym, że zaświadczenia wydane w dniu 1 marca 1996 r. wskazywały, że skarżąca zawsze pracowała „ku całkowitemu zadowoleniu pracodawcy”. Sąd krajowy uznał zatem, że zwolnienie skarżącej nie pozostawało bez związku z ciążą, a w każdym razie nie bez związku z okolicznością, jaką było urodzenie dziecka.

24 Sąd krajowy ustalił ponadto, że art. 40 ustawy z dnia 16 marca 1971 r., zgodnie z wykładnią dokonaną w świetle prac przygotowawczych, nie sprzeciwia się temu, by decyzja o zwolnieniu podjęta została w trakcie trwania okresu ochronnego, o ile doręczenie jej pracownicy ma miejsce po upływie miesiąca od zakończenia urlopu macierzyńskiego.

25 W tych okolicznościach Tribunal du travail de Bruxelles postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy wykładni art. 10 dyrektywy [92/85] należy dokonywać w ten sposób, że zakazuje on jedynie doręczenia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy podczas okresu ochronnego, o którym mowa w ust. 1 tego przepisu, czy też zakazuje również podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy i o definitywnym zastąpieniu pracownicy przed zakończeniem okresu ochronnego?

2) Czy rozwiązanie stosunku pracy po okresie ochronnym przewidzianym w art. 10 dyrektywy 92/85, lecz w związku z macierzyństwem lub urodzeniem dziecka, jest sprzeczne z art. 2 ust. 1 (lub art. 5 ust. 1) dyrektywy [76/207] i czy w tej sytuacji sankcja powinna być przynajmniej równoważna sankcji, jaką przewiduje prawo krajowe za naruszenie art. 10 dyrektywy 92/85?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

26 W pierwszym pytaniu sąd krajowy w istocie pyta o to, czy wykładni art. 10 dyrektywy 92/85 należy dokonać w ten sposób, że zakazuje on nie tylko doręczenia decyzji o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka w okresie ochronnym, o którym

stanowi ust. 1 tego artykułu, lecz także podjęcia takiej decyzji o zwolnieniu i przygotowania definitywnego zastąpienia takiej pracownicy przed zakończeniem tego okresu.

27 W tej kwestii należy przede wszystkim przypomnieć, że celem dyrektywy 92/85 jest wspieranie poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią.

28 W tej dziedzinie Trybunał uznał także, że celem realizowanym przez przepisy prawa wspólnotowego dotyczące równości mężczyzn i kobiet w dziedzinie praw kobiet ciężarnych i kobiet, które niedawno urodziły, jest ochrona pracownic płci żeńskiej w okresie przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka (zob. wyrok z dnia 8 września 2005 r. w sprawie C-191/03 McKenna, Zb.Orz. str. I-7631, pkt 42).

29 Przed wejściem w życie dyrektywy 92/85 Trybunał orzekł już w oparciu o zasadę niedyskryminacji, a w szczególności o art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207, że kobieta winna być objęta ochroną przed zwolnieniem nie tylko w okresie urlopu macierzyńskiego, lecz również podczas całego okresu trwania ciąży. Według Trybunału zwolnienie w tych okresach może dotyczyć jedynie kobiet i tym samym stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć (zob. podobnie wyrok z dnia 8 listopada 1990 r. w sprawie C-179/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Rec. str. I-3979, pkt 15; z dnia 30 czerwca 1998 r. w sprawie C-394/96 Brown, Rec. str. I-4185, pkt 24–27 oraz ww. wyrok w sprawie McKenna, pkt 47).

30 Właśnie ze względu na negatywne skutki, jakie ewentualne zwolnienie może mieć na sytuację fizyczną i psychiczną pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, włączając w to szczególnie poważne ryzyko dobrowolnego przerwania ciąży, prawodawca wspólnotowy na mocy art. 10

dyrektywy 92/85 przewidział szczególną ochronę kobiety, wprowadzając zakaz zwolnienia w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego (zob. wyroki z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-32/93 Webb, Rec. str. I-3567, pkt 21; ww. wyrok w sprawie Brown, pkt 18; z dnia 4 października 2001 r. w sprawie C-109/00 Tele Danmark, Rec. str. I-6993, pkt 26 oraz ww. wyrok w sprawie McKenna, pkt 48).

- 31 Następnie należy zwrócić uwagę na to, że w wyżej wymienionym okresie art. 10 dyrektywy 92/85 nie przewidział żadnego wyjątku ani odstępstwa od zakazu zwolnienia pracownic w ciąży, chyba że chodzi o szczególne przypadki niezwiązane z ich stanem, i pod warunkiem, że pracodawca wskaże na piśmie przyczyny takiego zwolnienia (ww. wyroki w sprawie Webb, pkt 22; Brown, pkt 18 i Tele Danmark, pkt 27).
- 32 Należy wreszcie zwrócić uwagę, że w ramach stosowania art. 10 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie nie mogą zmieniać zakresu pojęcia „zwolnienie”, negując tym samym zakres ochrony wynikającej z tego przepisu i ograniczając jego skuteczność.
- 33 W świetle celów realizowanych przez dyrektywę 92/85, a w szczególności celów realizowanych przez jej art. 10, należy zwrócić uwagę, że zakaz zwolnienia kobiety w ciąży, kobiety, która niedawno rodziła, i kobiety karmiącej piersią w okresie ochronnym nie ogranicza się do doręczenia decyzji o zwolnieniu. Ochrona przyznana przez ten przepis wspomnianym wyżej pracownikom wyklucza zarówno powzięcie decyzji o zwolnieniu, jak i podjęcie działań przygotowawczych do zwolnienia, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy z powodu jej ciąży lub narodzenia dziecka.
- 34 W istocie, jak słusznie zauważył rząd włoski, pracodawca taki jak ten w postępowaniu przed sądem krajowym, który decyduje się na zastąpienie pracownicy w ciąży, pracownicy, która niedawno rodziła, lub pracownicy karmiącej piersią z powodu

jej stanu, i który dla jej zastąpienia podejmuje konkretne działania, począwszy od momentu, w którym dowiedział się o jej ciąży, realizuje właśnie cel zakazany przez dyrektywę 92/85, tj. zwolnienie pracownicy z powodu jej ciąży czy urodzenia dziecka.

35 Należy zwrócić uwagę, że odmienna wykładnia, ograniczająca zakaz zwolnienia do samego tylko doręczenia decyzji o zwolnieniu w czasie okresu ochronnego, o którym stanowi art. 10 dyrektywy 92/85, pozbawiłaby to unormowanie skuteczności (effet utile) i mogłaby spowodować ryzyko nadużycia przez pracodawców tego zakazu ze szkodą dla uprawnień, nadanych przez dyrektywę 92/85 kobietom w ciąży, kobietom, które niedawno rodziły, i kobietom karmiącym piersią.

36 Trzeba jednak przypomnieć, że jak wynika z pkt 31 niniejszego wyroku, pracownica w ciąży, pracownica, która niedawno rodziła, i pracownica karmiąca piersią może być, stosownie do postanowień art. 10 pkt 1 dyrektywy 92/85, zwolniona w okresie ochronnym, o którym stanowi ten przepis w sytuacjach wyjątkowych niezwiązanych z ich stanem, dopuszczalnych przez krajowe ustawodawstwo lub krajową praktykę.

37 Ponadto jeżeli chodzi o ciężar dowodu mający zastosowanie w okolicznościach takich jak w niniejszym przypadku w postępowaniu przed sądem krajowym, to do sądu krajowego należy zastosowanie odpowiednich przepisów dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.U. 1998, L 14, str. 6), która zgodnie z jej art. 3 ust. 1 lit. a) ma zastosowanie do sytuacji objętych dyrektywą 92/85 w zakresie, w jakim występuje dyskryminacja ze względu na płeć. Z art. 4 ust. 1 dyrektywy 97/80 wynika, że w sytuacji, gdy osoby, które uznają się za skrzywdzone, ponieważ nie została do nich zastosowana zasada równości traktowania, przedstawiają przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to zadaniem strony pozwanej będzie udowodnienie, że zasada równości traktowania nie została naruszona.

38 W świetle powyższego na pierwsze pytanie należy odpowiedzieć w ten sposób, że wykładni art. 10 dyrektywy 92/85 należy dokonać w ten sposób, że zakazuje on nie tylko doręczenia w okresie ochronnym, o którym mowa w ust. 1 tego artykułu, decyzji o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka, lecz także rozpoczęcia działań przygotowawczych do takiej decyzji przed zakończeniem tego okresu.

W przedmiocie pytania drugiego

39 W drugim pytaniu sąd krajowy w istocie pyta po pierwsze o to, czy decyzja o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka doręczona po zakończeniu okresu ochronnego, o którym mowa w art. 10 dyrektywy 92/85, jest sprzeczna z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207, a po drugie o to, czy w sytuacji, gdy naruszenie tych postanowień dyrektywy 76/207 zostanie wykazane, środek wybrany przez państwo członkowskie na podstawie art. 6 tej ostatniej dyrektywy dla ukarania naruszenia tych postanowień winien być przynajmniej równoważny środkowi przewidzianemu przez prawo krajowe w wykonaniu art. 10 i 12 dyrektywy 92/85.

40 Jeżeli chodzi o pierwszą część drugiego pytania, trzeba przypomnieć, że jak wynika z pkt 29 niniejszego wyroku, Trybunał orzekł już, że ochrona przed zwolnieniem przysługiwać winna kobiecie nie tylko w trakcie urlopu macierzyńskiego, lecz także przez cały okres ciąży. Zwolnienie pracownika płci żeńskiej w trakcie ciąży lub urlopu macierzyńskiego z przyczyn związanych z jej ciążą lub urodzeniem dziecka stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, sprzeczną z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207.

41 Jak zatem wynika z odpowiedzi Trybunału na pytanie pierwsze, a w szczególności z pkt 35 i 38 niniejszego wyroku, okoliczność, że tego rodzaju decyzja o zwolnieniu

doręczona jest po zakończeniu okresu ochronnego, o którym stanowi art. 10 dyrektywy 92/85, jest bez znaczenia. Każda inna wykładnia art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207 ograniczyłyby zakres ochrony przyznanej przez prawo wspólnotowe kobiecie ciężarnej, kobiecie, która niedawno rodziła, i kobiecie karmiącej piersią niezgodnie z systematyką i ewolucją norm prawa wspólnotowego dotyczących równości między mężczyznami i kobietami w tej dziedzinie.

42 Trzeba zatem na pierwszą część drugiego pytania odpowiedzieć w ten sposób, że decyzja o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka jest niezgodna z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207, niezależnie od momentu, w którym owa decyzja o zwolnieniu jest doręczona, a nawet gdy jest ona doręczona po zakończeniu okresu ochronnego, o którym mowa w art. 10 dyrektywy 92/85.

43 Jeżeli zaś chodzi o drugą część drugiego pytania, trzeba przypomnieć, że na podstawie art. 6 dyrektywy 76/207 państwa członkowskie zobowiązane są wprowadzić środki niezbędne w celu zapewnienia każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu dyskryminacji, takiej jak ta w postępowaniu przed sądem krajowym, sprzecznej z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 tej dyrektywy, możliwości dochodzenia swych praw przed sądem. Obowiązek taki oznacza, że środki, o których mowa, są skuteczne dla osiągnięcia celu dyrektywy 76/207 i mogą być skutecznie powołane przed sądami krajowymi przez osoby, których one dotyczą (zob. wyrok z dnia 2 sierpnia 1993 r. w sprawie C-271/91 Marshall, Rec. str. I-4367, pkt 22).

44 Wyżej wskazany art. 6 nie narzuca państwom członkowskim określonego środka w razie naruszenia zakazu dyskryminacji, lecz pozostawia państwom członkowskim wolny wybór pomiędzy różnymi rozwiązaniami właściwymi do realizacji celu dyrektywy 76/207, w zależności od różnych sytuacji, które mogą się pojawić (wyrok z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 von Colson i Kamann, Rec. str. 1891, pkt 18 i ww. wyrok w sprawie Marshall, pkt 23).

45 Jednakże celem pozostaje osiągnięcie faktycznej równości szans i nie może on zatem zostać zrealizowany, gdy brak jest środków właściwych dla przywrócenia tej równości w sytuacji, gdy się jej nie przestrzega. Środki te winny zatem zapewniać faktyczną i skuteczną ochronę prawną i mieć w stosunku do pracodawcy prawdziwie odstraszające działanie (ww. wyrok w sprawie Marshall, pkt 24).

46 Tego rodzaju nakazy wymuszają siłą rzeczy uwzględnienie szczególnych okoliczności każdego przypadku naruszenia zasady równości. W sytuacji, gdy odszkodowanie pieniężne jest środkiem, który ma zrealizować wyżej określony cel, winno ono być odpowiednie w tym znaczeniu, by mogło pozwolić całkowicie naprawić faktycznie poniesioną szkodę i doznaną w związku z dyskryminującym zwolnieniem krzywdę, zgodnie z właściwymi przepisami krajowymi (ww. wyrok w sprawie Marshall, pkt 25 i 26).

47 Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 12 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie zobowiązane są również przyjąć w swoich krajowych systemach prawnych odpowiednie przepisy, konieczne do tego, aby umożliwić wszystkim osobom, pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z tej dyrektywy, włączając w to zobowiązania wynikające z jej art. 10, dochodzenie swoich praw przed sądem. Artykuł 10 pkt 3 dyrektywy 92/85 stanowi w szczególności, że państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy pkt 1 tego artykułu.

48 Z odpowiedzi Trybunału na pierwsze pytanie i na pierwszą część drugiego pytania wynika, że doręczenie decyzji o zwolnieniu wydanej z powodu ciąży lub z powodu urodzenia dziecka pracownicy w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 10 dyrektywy 92/85, podjęcie takiej decyzji w tym okresie, nawet bez doręczenia, oraz przygotowanie do definitywnego zastąpienia tej pracownicy z tych samych powodów, są niezgodne z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207, a także art. 10 dyrektywy 92/85.

- 49 Uznając nawet, że państwa członkowskie nie mają obowiązku, ani na podstawie art. 6 dyrektywy 76/207, ani na podstawie art. 12 dyrektywy 92/85, przyjęcia określonego środka, niemniej jednak jak wynika z pkt 45 niniejszego wyroku, wybrany środek powinien być tego rodzaju, by zapewnić faktyczną i skuteczną ochronę prawną, powinien mieć prawdziwie odstrasżające działanie w stosunku do pracodawcy, a w każdym razie winien być odpowiedni do poniesionej szkody i wyrządzonej krzywdy.
- 50 O ile na podstawie art. 10 i 12 dyrektywy 92/85 i w celu dostosowania się do wymogów wynikających z orzecznictwa Trybunału w przedmiocie sankcji, państwo członkowskie dokonuje wyboru sankcji nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z tego art. 10 przez nałożenie określonego odszkodowania pieniężnego, wynika z tego, jak podniósł w niniejszej sprawie rząd włoski, że środek wybrany przez to państwo członkowskie na wypadek naruszenia w identycznych okolicznościach zakazu dyskryminacji wynikającego z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207 winien być przynajmniej równoważny.
- 51 Tymczasem o ile odszkodowanie określone przez państwo członkowskie na podstawie art. 12 dyrektywy 92/85 uznaje się za niezbędne do ochrony pracowników, o których mowa, to trudno zrozumieć, w jaki sposób odszkodowanie w niższej wysokości ustanowione w celu dostosowania się do art. 6 dyrektywy 76/207 mogłoby zostać uznane za odpowiednie do poniesionej szkody i doznanej krzywdy, gdy szkoda i krzywda polega na zwolnieniu w identycznych okolicznościach i z naruszeniem art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 tej ostatniej dyrektywy.
- 52 Ponadto, jak już stwierdził Trybunał, dokonując wyboru odpowiedniego rozwiązania gwarantującego cel dyrektywy 76/207, państwa członkowskie winny dbać o to, by naruszenia prawa wspólnotowego były karane analogicznie i przy zastosowaniu analogicznych procedur do tych, które mają zastosowanie do naruszeń prawa krajowego o podobnym charakterze i ciężarze (wyrok z dnia 21 września 1989 r. w sprawie 68/88 Komisja przeciwko Grecji, Rec. str. 2965, pkt 24 oraz z dnia 22 kwietnia 1997 r. w sprawie C-180/95 Draehmpaehl, Rec. str. I-195, pkt 29). Rozumowanie to znajduje zastosowanie *mutatis mutandis* do naruszeń prawa wspólnotowego o podobnym charakterze i ciężarze.

53 W konsekwencji na drugą część drugiego pytania należy odpowiedzieć w ten sposób, że ponieważ decyzja o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka doręczona po zakończeniu okresu ochronnego, o którym stanowi art. 10 dyrektywy 92/85, jest sprzeczna zarówno z tym ostatnim przepisem dyrektywy 92/85, jak i z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207, środek wybrany przez państwo członkowskie na podstawie art. 6 tej ostatniej dyrektywy dla ukarania naruszenia jej postanowień winien być przynajmniej równoważny środkowi, o którym stanowi prawo krajowe w wykonaniu art. 10 i 12 dyrektywy 92/85.

54 W świetle powyższych uwag na drugie pytanie należy odpowiedzieć w ten sposób, że decyzja o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka jest sprzeczna z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207 niezależnie od momentu, w którym owa decyzja o zwolnieniu została doręczona i nawet wtedy, gdy doręczona została po zakończeniu okresu ochronnego, o którym stanowi art. 10 dyrektywy 92/85. Ponieważ taka decyzja o zwolnieniu jest sprzeczna zarówno z art. 10 dyrektywy 92/85, jak i z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207, środek wybrany przez państwo członkowskie w oparciu o art. 6 tej ostatniej dyrektywy dla ukarania naruszenia jej postanowień winien być przynajmniej równoważny środkowi wprowadzonemu przez prawo krajowe w wykonaniu art. 10 i 12 dyrektywy 92/85.

W przedmiocie kosztów

55 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 (trzecia izba) orzeka, co następuje:

- 1) Wykładni art. 10 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) należy dokonać w ten sposób, że zakazuje on nie tylko doręczenia w okresie ochronnym, o którym mowa w ust. 1 tego artykułu, decyzji o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka, lecz także rozpoczęcia działań przygotowawczych do takiej decyzji przed końcem tego okresu.

- 2) Decyzja o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka jest sprzeczna z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 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, niezależnie od momentu, w którym owa decyzja o zwolnieniu została doręczona i nawet wtedy, gdy doręczona została po zakończeniu okresu ochronnego, o którym stanowi art. 10 dyrektywy 92/85. Ponieważ decyzja o zwolnieniu jest sprzeczna zarówno z art. 10 dyrektywy 92/85, jak i z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207, środek wybrany przez państwo członkowskie w oparciu o art. 6 tej ostatniej dyrektywy dla ukarania naruszenia jej postanowień winien być przynajmniej równoważny środkowi wprowadzonemu przez prawo krajowe w wykonaniu art. 10 i 12 dyrektywy 92/85.

Podpisy