



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 6 marca 2014 r. *

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2006/54/WE — Równość traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy — Szkolenie służące uzyskaniu statusu urzędnika — Wykluczenie z powodu przedłużającej się nieobecności — Nieobecność spowodowana urlopem macierzyńskim

W sprawie C-595/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Włochy) postanowieniem z dnia 4 października 2012 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 19 grudnia 2012 r., w postępowaniu:

Loredana Napoli

przeciwko

Ministero della Giustizia – Dipartimento dell’Amministrazione penitenziaria,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Tizzano, prezes izby, E. Levits, M. Berger, S. Rodin i F. Biltgen (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Cattabrigę oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

* Język postępowania: włoski.

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 ust. 2 lit. c), art. 14 ust. 2 i art. 15 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).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy L. Napoli a Ministero della Giustizia – Dipartimento dell’Amministrazione penitenziaria (ministerstwem sprawiedliwości – departamentem ds. zarządu służbą więzienną, zwanym dalej „Amministrazione penitenziaria”) w przedmiocie wykluczenia L. Napoli ze szkolenia służącego uzyskaniu statusu podkomisarza służby więziennej z powodu jej nieobecności przez okres ponad 30 dni, przy czym nieobecność ta była uzasadniona przez obowiązkowy urlop macierzyński.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motywy 2, 23, 25 i 28 dyrektywy 2006/54 stanowią:
„(2) Równość kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą prawa wspólnotowego, zgodnie z art. 2 i art. 3 ust. 2 [traktatu WE] oraz orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości. Te postanowienia [t]raktatu określają zasadę równości kobiet i mężczyzn jako »zadanie« i »cel« Wspólnoty oraz nakładają pozytywny obowiązek promowania jej we wszystkich jej działaniach.
[...]
(23) Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości wynika wyraźnie, że nieprzychylnie traktowanie kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Tego rodzaju traktowanie powinno zatem zostać w wyraźny sposób uwzględnione w niniejszej dyrektywie.
[...]
(25) Dla zachowania przejrzystości właściwe jest także przyjęcie wyraźnych przepisów w celu ochrony praw pracowniczych kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim, a w szczególności ich prawa do powrotu na to samo lub równorzędne stanowisko, prawa do niepogarszania ich warunków z powodu skorzystania z tego urlopu oraz do korzystania z każdej poprawy warunków pracy, do której byłyby uprawnione w trakcie swojej nieobecności.
[...]
(28) Skuteczne wprowadzenie w życie zasady równego traktowania wymaga wprowadzenia odpowiednich procedur w państwach członkowskich”.
- 4 Artykuł 1 tej dyrektywy przewiduje:
„Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

- a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;
- b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;
- c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne poprzez ustanowienie właściwych procedur”.

5 Artykuł 2 ust. 2 lit. c) tej dyrektywy stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:

[...]

- c) wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu 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 (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, s. 1)]”.

6 Artykuł 14 dyrektywy 2006/54 brzmi następująco:

„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:

[...]

- c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. 141 [t]raktatu;

[...]

2. W odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, w tym do prowadzącego do niego szkolenia, państwa członkowskie mogą postanowić, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z płcią nie stanowi dyskryminacji, jeżeli ze względu na rodzaj danej działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania cecha taka jest prawdziwym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel takiego odmiennego traktowania jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”.

7 Artykuł 15 tej dyrektywy, dotyczący powrotu z urlopu macierzyńskiego, 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 i do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności”.

Prawo włoskie

- 8 Z postanowienia odsyłającego wynika, że zgodnie z art. 9 decreto legislativo n. 146 – Adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonché instytucja dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 28 luglio 1999, n. 266 (dekretu ustawodawczego nr 146 dotyczącego dostosowania struktur i zasobów ludzkich zarządu służby więziennej i centralnego urzędu ds. wymiaru sprawiedliwości dla nieletnich oraz ustanowienia zwykłego i specjalnego korpusu służby więziennej, wydanego na podstawie art. 12 ustawy nr 266 z dnia 28 lipca 1999 r.) z dnia 21 maja 2000 r. (GURI nr 132 z dnia 8 czerwca 2000 r., s. 3, zwanego dalej „dekretu ustawodawczym nr 146/2000”), zwycięzcy konkursu na podkomisarza stażystę służby więziennej otrzymują natychmiastowo mianowanie na stanowisko podkomisarza stażysty służby więziennej i muszą odbyć trwające 12 miesięcy szkolenie teoretyczno-praktyczne, po ukończeniu którego muszą złożyć egzamin. Jeżeli wynik egzaminu jest pozytywny, kandydaci zostają mianowani na stopień podkomisarza, natomiast w przeciwnym wypadku są zobowiązani uczestniczyć w kolejnym szkoleniu.
- 9 Artykuł 10 ust. 2 tego dekretu ustawodawczego stanowi:
- „Pracownicy, którzy z uzasadnionego powodu byli nieobecni na szkoleniu dłużej niż trzydzieści dni, mają prawo do udziału w kolejnym szkoleniu. Pracownice, których nieobecność dłuższa niż trzydzieści dni była spowodowana macierzyństwem, mają prawo do udziału w szkoleniu następującym po okresach nieobecności w pracy przewidzianych w przepisach o ochronie matek”.
- 10 Artykuł 3 decreto legislativo n. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (dekretu ustawodawczego nr 151 dotyczącego tekstu jednolitego przepisów prawnych w dziedzinie ochrony i wspierania macierzyństwa i ojcostwa w rozumieniu art. 15 ustawy nr 53 z dnia 8 marca 2000 r.) z dnia 26 marca 2001 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 96 z dnia 26 kwietnia 2001 r., zwanego dalej „dekretu ustawodawczym nr 151”) zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć i wszelkiego mniej korzystnego traktowania związanego z sytuacją kobiety ciężarnej i matki. Artykuł 16 tego dekretu ustawodawczego ustanawia obowiązkowy urlop macierzyński, zakazując w szczególności przyjmowania do pracy pracującej matki w ciągu trzech miesięcy następujących po porodzie. Zgodnie z art. 22 ust. 3 dekretu ustawodawczego nr 151 przy obliczaniu stażu pracy pracujących matek należy uwzględnić w całości okresy urlopu macierzyńskiego.
- 11 Artykuł 1494 decreto legislativo n. 66 – Codice dell'ordinamento militare (dekretu ustawodawczego nr 66 dotyczącego kodeksu wojskowego) z dnia 15 marca 2010 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 106 z dnia 8 maja 2010 r., zwanego dalej „dekretu ustawodawczym nr 66”) przewiduje w swoim ust. 5, dotyczącym żeńskiego personelu wojskowego sił zbrojnych, karabinierów i policji skarbowej, że w przypadku macierzyństwa następuje wykluczenie pracującej matki z rozpoczętego szkolenia na okres następujący po porodzie, jednak dodaje, że w razie pozytywnego wyniku egzaminu złożonego w ramach kolejnego szkolenia, kandydatce przysługuje ustalenie stażu pracy począwszy od daty [rozpoczęcia] szkolenia, w którym pierwotnie uczestniczyła.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 12 Loredana Napoli wzięła udział w konkursie zorganizowanym w dniu 20 kwietnia 2009 r. na stanowisko podkomisarza zwykłej służby więziennej i w dniu 5 grudnia 2011 r. została dopuszczona na szkolenie zawodowe, które miało rozpocząć się w dniu 28 grudnia.
- 13 W dniu 7 grudnia 2011 r. L. Napoli urodziła dziecko. Zgodnie z uregulowaniem krajowym rozpoczęła obowiązkowy trzymiesięczny urlop macierzyński, to znaczy do dnia 7 marca 2012 r.

- 14 Pismem z dnia 4 stycznia 2012 r. Amministrazione penitenziaria poinformował ją, że zgodnie z art. 10 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 146/2000 po upływie pierwszych 30 dni urlopu zostanie wykluczona z przedmiotowego szkolenia, czemu będzie towarzyszyła utrata przez nią wynagrodzenia. Amministrazione penitenziaria sprecyzował, że zostanie dopuszczona na pełnych prawach do następnego szkolenia, które zostanie zorganizowane.
- 15 W pierwszej skardze, wniesionej w dniu 27 lutego 2012 r. do Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (sądu administracyjnego dla regionu Lacjum), L. Napoli odwołała się od pisma z dnia 4 stycznia 2012 r. Do sądu tego wpłynęła druga skarga, dotycząca zarzutów dodatkowych, skierowana przeciwko zarządzeniu szefa departamentu Amministrazione penitenziaria z dnia 9 marca 2012 r., w którym ostatecznie zdecydowano o wykluczeniu ze szkolenia L. Napoli, z zastrzeżeniem możliwości uczęszczania przez nią na kolejne szkolenie, i o pozbawieniu jej do tego czasu wynagrodzenia.
- 16 W uzasadnieniu swoich skarg L. Napoli podniosła przede wszystkim, że Amministrazione penitenziaria dokonał błędnego zastosowania art. 10 dekretu ustawodawczego nr 146/2000, ponieważ przepis ten wymagał uwzględnienia – jako nieobecności na szkoleniu – jedynie okresów fakultatywnej nieobecności pracującej matki, z wyłączeniem okresów urlopu obowiązkowego na mocy przepisów prawa. W drugiej kolejności, w razie gdyby zaskarżone decyzje zostały uznane za zgodne z tym dekretem ustawodawczym, L. Napoli kwestionuje zgodność tych ostatnich z włoską konstytucją.
- 17 Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, orzekając w przedmiocie środków zabezpieczających, po oddaleniu skargi głównej, uwzględnił żądanie ewentualne. Uznał bowiem, że art. 10 dekretu ustawodawczego nr 146/2000 jest niezgodny, w szczególności, z dyrektywą 2006/54 w świetle wykładni nadanej jej przez Trybunał w wyroku z dnia 16 lutego 2006 r. w sprawie C-294/04 Sarkatzis Herrero, Zb.Orz. s. I-1513. Sąd zarządził zawieszenie ww. dekretu z dnia 9 marca 2012 r. i orzekł, iż L. Napoli powinna zostać na powrót dopuszczona do szkolenia po zakończeniu obowiązkowego urlopu macierzyńskiego.
- 18 W postanowieniu odsyłającym sąd ten wyjaśnia, że wydaje mu się, iż jest wykluczone, aby art. 10 dekretu ustawodawczego nr 146/2000. można było interpretować w sposób zgodny z konstytucją i prawem Unii. Jasne brzmienie przepisu, który dokonuje odesłania do okresów nieobecności przewidzianych w przepisach o ochronie matek pracujących, do których należy koniecznie zaliczyć art. 16 dekretu ustawodawczego nr 151 dotyczący ustanowienia obowiązkowego urlopu macierzyńskiego, nie pozwala bowiem sądowi odsyłającemu na dokonanie wyboru pomiędzy możliwymi znaczeniami brzmienia przepisu znaczenia najbliższego zasadom konstytucyjnym i podstawowym zasadom prawa Unii, bez przypisywania temu brzmieniu znaczenia niezamierzonego przez ustawodawcę. Ponadto osiągnięcie celu realizowanego przez art. 10 dekretu ustawodawczego nr 146/2000, polegającego na tym, aby komisarz stażysta odbył odpowiednie i pełne szkolenie zawodowe, zanim zostaną mu powierzone zadania służbowe, zostaje postawione pod znakiem zapytania nie tylko w wypadku nieobecności fakultatywnych, ale również, i to w tym samym stopniu, w wypadku nieobecności obowiązkowych.
- 19 Sąd odsyłający precyzuje, że istnieją inne krajowe przepisy ustawowe, w szczególności dotyczące zatrudnienia w siłach zbrojnych, takie jak art. 1494 ust. 5 dekretu ustawodawczego nr 66, wykluczające ze szkoleń zawodowych pewne kobiety, które przebywały na obowiązkowym urlopie macierzyńskim. Jednakże w razie pozytywnego wyniku egzaminu złożonego podczas kolejnego szkolenia kandydatka ma prawo do ustalenia stażu pracy począwszy od daty [rozpoczęcia] szkolenia, w którym pierwotnie uczestniczyła. Przepis ten, posiadający charakter ogólny w odniesieniu do sił zbrojnych, nie ma natomiast bezpośredniego zastosowania do personelu służby więziennej, stanowiącej „korpus cywilny”.
- 20 Loredana Napoli poniosła zatem w opinii sądu odsyłającego szkodę z powodu swojego macierzyństwa, ponieważ znalazła się w mniej korzystnej sytuacji w stosunku do jej kolegów płci męskiej będących laureatami tego samego konkursu i przyjętych na to samo szkolenie zawodowe. Nawet gdyby było możliwe rozszerzenie w drodze analogii gwarancji zapewnionej w art. 1494 ust. 5 dekretu

ustawodawczego nr 66, dotyczącej ustalania momentu zaistnienia skutków prawnych mianowania, gwarancja ta nie miałaby jednak skutku retroaktywnego w odniesieniu do konsekwencji ekonomicznych. Nie do uniknięcia byłaby utrata przez L. Napoli wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne, do których byłaby uprawniona, gdyby mogła kontynuować szkolenie, w którym pierwotnie uczestniczyła.

- 21 Sąd odsyłający dodaje jeszcze, że prawo przyznane pracownicy wykluczonej z pierwszego szkolenia w następstwie urlopu macierzyńskiego do bycia przyjętą na kolejne szkolenie nie zobowiązuje odnośnego zarządu do zorganizowania takiego kolejnego szkolenia. Jego zorganizowanie zależy od dyskrecjonalnej oceny tego zarządu dotyczącej potrzeby obsadzenia wakujących stanowisk, stosownie do dostępnych zasobów ekonomicznych. W konsekwencji, jako że pomiędzy dwoma szkoleniami może upłynąć wiele lat, możliwość uczęszczania przez tę pracownicę na szkolenie jest zatem niepewna. I tak, szkoda poniesiona przez tę pracownicę może przybrać znaczne rozmiary.
- 22 Co prawda, zapewniając tejże pracownicy możliwość uczestniczenia w kolejnym szkoleniu włoskie prawo zamierzało pogodzić prawa kobiet pracujących z interesem publicznym, tak aby do służby więziennej przyjmowani byli, w celu wykonywania przewidzianych obowiązków służbowych, wyłącznie kandydaci odpowiednio przygotowani podczas szkolenia. Jednakowoż sąd odsyłający jest zdania, że rozstrzygnięcia wymaga kwestia, czy realizowanie tego celu interesu publicznego może uzasadnić zarezerwowane dla kobiety nieprzychylnie traktowanie, wynikające z wykluczenia jej ze szkolenia w następstwie znalezienia się przez nią na obowiązkowym urlopie macierzyńskim.
- 23 W tych okolicznościach Tribunale amministrativo regionale per il Lazio postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 15 [dyrektywy 2006/54] ma zastosowanie do uczęszczania na szkolenie zawodowe ściśle związane ze stosunkiem pracy i powinien być interpretowany w ten sposób, że po zakończeniu okresu urlopu [macierzyńskiego] pracownica ma prawo zostać na nowo przyjęta na to samo toczące się jeszcze szkolenie, czy też może być interpretowany w ten sposób, że pracownica może zostać zapisana na kolejne szkolenie, choć jest ono niepewne, co najmniej jeśli chodzi o to, kiedy nastąpi?
- 2) Czy art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy [2006/54], który uznaje za dyskryminację wszelkie mniej korzystne traktowanie związane z urlopem macierzyńskim, powinien być interpretowany w ten sposób, że zapewnia pracownicy bezwzględną ochronę, która nie podlega ograniczeniu ze względu na rozbieżne interesy, przed wszelką istotną nierównością [wyrok z dnia 30 kwietnia 1998 r. w sprawie C-136/95 Thibault, Rec. s. I-2011], wobec czego sprzeciwia się uregulowaniu krajowemu, które, nakazując wykluczenie ze szkolenia zawodowego i jednocześnie dając możliwość zapisania się na kolejne szkolenie, zmierza do zapewnienia odpowiedniego przygotowania zawodowego, ale pozbawia pracownicę szansy na wcześniejsze osiągnięcie nowego stopnia w hierarchii zawodowej w tym samym czasie co jej koledzy płci męskiej z konkursu i szkolenia, wraz z otrzymywaniem stosownego wynagrodzenia?
- 3) Czy art. 14 ust. 2 dyrektywy [2006/54], zgodnie z którym nie stanowi dyskryminacji odmienne traktowanie ze względu na cechy stanowiące prawdziwe wymogi zawodowe, powinien być interpretowany w ten sposób, że pozwala państwu członkowskiemu opóźnić dostęp do zatrudnienia [...] pracownicy, która z powodu urlopu macierzyńskiego nie mogła skorzystać z pełnego szkolenia zawodowego?
- 4) W [takim] wypadku [...] i przy założeniu, że art. 14 ust. 2 [dyrektywy 2006/54] teoretycznie ma zastosowanie do przedstawionej [...] [w poprzednim pytaniu] sytuacji, czy jednak przepis ten, w związku z ogólną zasadą proporcjonalności, powinien być interpretowany w ten sposób, że sprzeciwia się przepisowi krajowemu, który nakazuje [przewiduje] wykluczenie ze szkolenia pracownicy nieobecnej z powodu urlopu macierzyńskiego, zamiast zapewnić przeprowadzenie

równoległego szkolenia dodatkowego, umożliwiającego uzupełnienie zaległości w szkoleniu, dzięki czemu pogodzone zostałyby prawa pracującej matki i interes publiczny, pomimo kosztów organizacyjnych i finansowych wynikających z takiego rozwiązania?

- 5) Czy dyrektywa 2006/54/WE, w wypadku interpretowania jej jako sprzeciwiającej się [stojącej na przeszkodzie] przytoczonemu przepisowi krajowemu, zawiera w tym względzie uregulowania [typu] »self-executing«, które mogą być bezpośrednio stosowane przez sąd krajowy?».

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

- 24 Poprzez swoje pytania pierwsze i drugie, które trzeba rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 2 ust. 2 lit. c) i art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54, czytane łącznie, oraz art. 15 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które wyklucza z powodów związanych z interesem publicznym kobietę przebywającą na urlopie macierzyńskim ze szkolenia zawodowego, stanowiącego nieodłączną część jej zatrudnienia i obowiązkową przesłankę ubiegania się o definitywne mianowanie na stanowisko urzędnicze oraz korzystania z poprawy warunków jej zatrudnienia, jednocześnie gwarantując jej prawo udziału w kolejnym szkoleniu, które zostanie zorganizowane, ale którego data jest niepewna.
- 25 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy, w pierwszej kolejności, przypomnieć, że art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54 przewiduje, że mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim stanowi dyskryminację ze względu na płeć i że art. 14 ust. 1 tej dyrektywy precyzuje dziedziny, w których żadna dyskryminacja nie może mieć miejsca. I tak dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia jest zabroniona w zakresie warunków dostępu do zatrudnienia, łącznie z kryteriami selekcji i warunkami naboru, w zakresie dostępu do wszystkich typów i poziomów poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, zaawansowanego kształcenia zawodowego, przekwalifikowania zawodowego oraz doświadczenia zawodowego, w zakresie warunków zatrudnienia i pracy oraz udziału w organizacjach reprezentujących pracowników i innych (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Sarkatzis Herrero, pkt 36).
- 26 W drugiej kolejności należy zauważyć, że art. 15 tej dyrektywy przewiduje, iż 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 i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności.
- 27 W niniejszej sprawie, jak wynika z postanowienia odsyłającego, ustalono, że L. Napoli jest zatrudniona w ramach stosunku pracy i że szkolenie, z którego została wykluczona w następstwie jej nieobecności z powodu urlopu macierzyńskiego, jest organizowane w ramach tego stosunku pracy i jego przeznaczeniem jest przygotowanie do egzaminu, który w przypadku jego pomyślnego złożenia, umożliwiłby jej dostęp do wyższego stopnia hierarchii zawodowej.
- 28 W konsekwencji szkolenie to należy uważać, zarówno z punktu widzenia art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54, jak i art. 15 tej dyrektywy, za stanowiące element warunków pracy charakteryzujących zatrudnienie L. Napoli (zob. w drodze analogii ww. wyrok w sprawie Thibault, pkt 27 i wyrok z dnia 18 listopada 2004 r. w sprawie C-284/02 Sass, Zb.Orz. s. I-11143, pkt 30, 31).
- 29 Jednakże w zakresie, w jakim sytuacja sporna w postępowaniu głównym jest związana z powrotem z urlopu macierzyńskiego i dotyczy, jak wynika z poprzedniego punktu niniejszego wyroku, warunków pracy pracownicy po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego, przedstawione pytanie należy zbadać w świetle art. 15 tej dyrektywy, który stanowi przepis szczególny, regulujący sytuacje tego rodzaju.

- 30 Jeżeli chodzi o kwestię, czy w sytuacji takiej jak zaistniała w postępowaniu głównym pracownica, która wraca z urlopu macierzyńskiego do swojej pracy na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i korzysta z wszelkiego rodzaju poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności, należy zauważyć, że udanie się na urlop macierzyński nie wpłynęło na status tej pracownicy, ponieważ status L. Napoli jako podkomisarza stażysty, gwarantujący zapisanie na kolejne szkolenie, został utrzymany, a pracownica ta wróciła do pracy podjętej przed urlopem macierzyńskim.
- 31 Niemniej jednak wykluczenie ze szkolenia zawodowego z powodu udania się na urlop macierzyński ma negatywny wpływ na warunki pracy L. Napoli.
- 32 Inni pracownicy dopuszczeni do pierwszego szkolenia zawodowego mieli bowiem możliwość odbycia tego szkolenia w całości i uzyskania, w przypadku pomyślnego złożenia egzaminu kończącego szkolenie, dostępu do wyższego stopnia hierarchii zawodowej podkomisarza oraz do uzyskania stosownego wynagrodzenia wcześniej aniżeli L. Napoli. Ta ostatnia jest natomiast zobowiązana poczekać na rozpoczęcie następnego szkolenia zawodowego, stanowiącego ponadto – zgodnie z ustaleniami sądu odsyłającego – wydarzenie, którego data jest niepewna.
- 33 Wykluczenie z pierwszego szkolenia i wynikający z tego zakaz wzięcia udziału w egzaminie kończącym to szkolenie skutkuje utratą przez zainteresowaną szansy na skorzystanie, w taki sam sposób jak jej koledzy, z poprawy warunków pracy i w związku z tym należy uznać je za stanowiące nieprzychylnie traktowanie w rozumieniu art. 15 dyrektywy 2006/54.
- 34 Wniosku tego nie podważa argument, w myśl którego wymóg, by ze względów interesu publicznego do udziału w tym egzaminie dopuścić jedynie kandydatów odpowiednio przygotowanych do wykonywania nowych zadań zakłada ich udział we wszystkich zajęciach składających się na odnośne szkolenie.
- 35 Nawet bowiem jeśli organy krajowe dysponują, stosownie do okoliczności, pewnym zakresem uprawnień dyskrecyjnych, gdy przyjmują środki uznane przez nie za niezbędne dla zagwarantowania bezpieczeństwa publicznego państwa członkowskiego (zob. w szczególności wyrok z dnia 11 stycznia 2000 r. w sprawie C-285/98 Kreil, Rec. s. I-69, pkt 24), są one jednakowoż zobowiązane, gdy ustanawiają środki wprowadzające odstępstwo od prawa podstawowego – takiego jak równość traktowania kobiet i mężczyzn, której wprowadzenie w życie ma zagwarantować dyrektywa 2006/54 – do poszanowania zasady proporcjonalności, należącej do ogólnych zasad prawa Unii (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Kreil, pkt 23).
- 36 Należy jednakże stwierdzić, że środek taki jak sporny w postępowaniu głównym, przewidujący automatyczne wykluczenie ze szkolenia i potencjalnie uniemożliwiający podejście do organizowanego następnie egzaminu bez wzięcia pod uwagę, w szczególności, ani stadium tego szkolenia, podczas którego doszło do nieobecności z powodu urlopu macierzyńskiego, ani już uzyskanego wykształcenia, który ogranicza się do przyznania kobiecie, która znalazła się na takim urlopie, prawa do udziału w szkoleniu organizowanym w dacie późniejszej, która nie jest pewna, nie wydaje się zgodny z zasadą proporcjonalności.
- 37 Naruszenie tej zasady jest tym poważniejsze, że – jak podniósł sąd odsyłający – okoliczność, iż początek następnego szkolenia stanowi zdarzenie niepewne, wynika z faktu, iż właściwe organy nie są zobowiązane do zorganizowania takiego szkolenia w określonych odstępach czasu.
- 38 W kwestii tej należy dodać, że w celu zagwarantowania zasadniczej równości kobiet i mężczyzn, co stanowi cel dyrektywy 2006/54 (zob. w drodze analogii ww. wyrok w sprawie Thibault, pkt 26), państwa członkowskie dysponują pewnym zakresem uprawnień dyskrecyjnych i że środki, naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w mniejszym stopniu aniżeli środek sporny w postępowaniu głównym, wydają się możliwe. I tak, jak podniósł już sąd odsyłający, organy krajowe mogłyby w odnośnym przypadku spróbować pogodzić wymóg uzyskania przez kandydatów pełnego wykształcenia z prawami pracownicy poprzez przewidzenie dla pracownicy powracającej z urlopu

macierzyńskiego równoległego szkolenia pozwalającego na nadgonienie, traktowanego równorzędnie z odbyciem pierwotnego szkolenia, tak aby pracownica ta mogła zostać dopuszczona, w stosownym czasie, do egzaminu umożliwiającego jej dostęp, w najkrótszym możliwym terminie, do wyższego stopnia hierarchii zawodowej, co oznaczałoby również, że przebieg jej kariery zostałby ukształtowany w sposób, który nie byłby już bardziej nieprzychylny aniżeli przebieg kariery kolegi płci męskiej, będącego laureatem tego samego konkursu i dopuszczonego do tego samego pierwotnego szkolenia zawodowego.

- 39 Z całokształtu powyższych rozważań wynika, że na pytania pierwsze i drugie należy odpowiedzieć, iż art. 15 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które wyklucza z powodów związanych z interesem publicznym kobietę przebywającą na urlopie macierzyńskim ze szkolenia zawodowego, stanowiącego nieodłączną część jej zatrudnienia i obowiązkową przesłankę ubiegania się o definitywne mianowanie na stanowisko urzędnicze oraz korzystania z poprawy warunków jej zatrudnienia, jednocześnie gwarantując jej prawo udziału w kolejnym szkoleniu, które zostanie zorganizowane, ale którego data jest niepewna.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 40 Poprzez swoje pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 14 ust. 2 dyrektywy 2006/54 znajduje zastosowanie do uregulowania krajowego, takiego jak sporne w postępowaniu głównym, które nie zastrzega danej aktywności wyłącznie dla pracowników płci męskiej, lecz które opóźnia dostęp do niej pracownikom, które nie mogły skorzystać z pełnego szkolenia z powodu obowiązkowego urlopu macierzyńskiego.
- 41 W kwestii tej należy zauważyć, że art. 14 ust. 2 tej dyrektywy, tak jak i art. 2 ust. 2 dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, s. 40), który zastąpił, ma charakter przepisu wprowadzającego odstępstwo od ustanowionego przez dyrektywę 2006/54 prawa indywidualnego w zakresie, w jakim zezwala on państwom członkowskim na postanowienie, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z płcią nie stanowi, pod pewnymi warunkami, dyskryminacji w rozumieniu tej dyrektywy. W związku z tym podlega on wykładni ścisłej (zob. podobnie wyroki: z dnia 15 maja 1986 r. w sprawie 222/84 Johnston, Rec. s. 1651, pkt 36; z dnia 26 października 1999 r. w sprawie C-273/97 Sirdar, Rec. s. I-7403, pkt 23).
- 42 Należy jednak stwierdzić, że w sporze głównym nie zostało podniesione, ani nie zostało nawet sformułowane przypuszczenie, jakoby mające zastosowanie przepisy prawa krajowego przewidywały, iż cecha związana z płcią stanowi prawdziwy i determinujący wymóg zawodowy dla wykonywania tej funkcji lub że właściwe organy krajowe skorzystały w odniesieniu do wykonywania funkcji podkomisarza służby więziennej z uprawnień dyskrecyjnych przyznanych im przez tę dyrektywę lub że zamierzały się na te uprawnienia powołać.
- 43 Z całokształtu powyższych rozważań wynika, że na pytanie trzecie należy odpowiedzieć, iż art. 14 ust. 2 dyrektywy 2006/54 nie znajduje zastosowania do uregulowania krajowego, takiego jak sporne w postępowaniu głównym, które nie zastrzega danej aktywności wyłącznie dla pracowników płci męskiej, lecz które opóźnia dostęp do niej pracownikom, które nie mogły skorzystać z pełnego szkolenia z powodu obowiązkowego urlopu macierzyńskiego.

W przedmiocie pytania czwartego

- 44 Mając na względzie treść odpowiedzi udzielonej na pytanie trzecie, nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie czwarte.

W przedmiocie pytania piątego

- 45 Poprzez swoje pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy przepisy art. 14 ust. 1 lit. c) i art. 15 dyrektywy 2006/54 są wystarczająco jasne, precyzyjne i bezwarunkowe, aby mogły być bezpośrednio skuteczne.
- 46 W tym kontekście należy przypomnieć, że z utrwalonego orzecznictwa wynika, iż w każdym przypadku, gdy przepisy dyrektywy okazują się, że względu na swoją treść, bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mają prawo powoływać się na nie przed sądami krajowymi wobec państwa, w szczególności, gdy występuje ono w charakterze pracodawcy (zob. w szczególności wyroki: z dnia 12 lipca 1990 r. w sprawie C-188/89 Foster i in., Rec. s. I-3313, pkt 16; z dnia 20 marca 2003 r. w sprawie C-187/00 Kutz-Bauer, Rec. s. I-2741, pkt 69).
- 47 Należy stwierdzić, że art. 14 ust. 1 lit. c) i art. 15 dyrektywy 2006/54 spełniają te wymogi.
- 48 Jeżeli chodzi bowiem o art. 14 ust. 1 lit. c) tej dyrektywy, który zawiera przepisy wprowadzające w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, należy zauważyć, że wyklucza on w sposób ogólny i jednoznaczny w wymienionych przez niego dziedzinach wszelką dyskryminację ze względu na płeć (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Sarkatzis Herrero, pkt 36).
- 49 Podobnie art. 15 tej samej dyrektywy przewiduje w sposób jasny, precyzyjny i bezwarunkowy, że 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 i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności.
- 50 Jako że te dwa przepisy są bezpośrednio skuteczne, należy jeszcze przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sąd krajowy, do którego należy w ramach jego kompetencji stosowanie przepisów prawa Unii, zobowiązany jest zapewnić pełną skuteczność tych norm, w razie konieczności z własnej inicjatywy, nie stosując wszelkich sprzecznych z nimi przepisów prawa krajowego, także późniejszych, bez potrzeby zwracania się o ich uprzednie usunięcie w drodze ustawodawczej lub w ramach innej procedury konstytucyjnej (zob. w szczególności wyrok z dnia 9 marca 1978 r. w sprawie 106/77 Simmenthal, Rec. s. 629, pkt 24; ww. wyrok w sprawie Kutz-Bauer, pkt 73). W związku z tym art. 14 ust. 1 lit. c) i art. 15 dyrektywy 2006/54 mogą zostać powołane przez obywatela wobec odnośnego państwa członkowskiego i zastosowane przez sąd krajowy w celu wykluczenia zastosowania wszelkich przepisów prawa krajowego niezgodnych z tymi przepisami.
- 51 Z całokształtu powyższych rozważań wynika, że na pytanie piąte należy odpowiedzieć, iż przepisy art. 14 ust. 1 lit. c) i art. 15 dyrektywy 2006/54 są wystarczająco jasne, precyzyjne i bezwarunkowe, aby mogły być bezpośrednio skuteczne.

W przedmiocie kosztów

- 52 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

- 1) Artykuł 15 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 należy interpretować w ten sposób, że stoi on**

na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które wyklucza z powodów związanych z interesem publicznym kobietę przebywającą na urlopie macierzyńskim ze szkolenia zawodowego, stanowiącego nieodłączną część jej zatrudnienia i obowiązkową przesłankę ubiegania się o definitywne mianowanie na stanowisko urzędnicze oraz korzystania z poprawy warunków jej zatrudnienia, jednocześnie gwarantując jej prawo udziału w kolejnym szkoleniu, które zostanie zorganizowane, ale którego data jest niepewna.

- 2) Artykuł 14 ust. 2 dyrektywy 2006/54 nie znajduje zastosowania do uregulowania krajowego, takiego jak sporne w postępowaniu głównym, które nie zastrzega danej aktywności wyłącznie dla pracowników płci męskiej, lecz które opóźnia dostęp do niej pracownikom, które nie mogły skorzystać z pełnego szkolenia z powodu obowiązkowego urlopu macierzyńskiego.
- 3) Przepisy art. 14 ust. 1 lit. c) i art. 15 dyrektywy 2006/54 są wystarczająco jasne, precyzyjne i bezwarunkowe, aby mogły być bezpośrednio skuteczne.

Podpisy