



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (četrti senat)

z dne 20. junija 2013\*

„Socialna politika — Direktiva 76/207/EGS — Enako obravnavanje delavcev in delavk — Direktiva 96/34/ES — Okvirni sporazum o starševskem dopustu — Ukinitve delovnih mest uradnikov zaradi gospodarske recesije v državi — Ocenjevanje delavke v primerjavi z ocenjevanjem dela drugih uradnikov, ki so ostali delovno aktivni — Delodajalčeva odpoved pogodbe o zaposlitvi po koncu starševskega dopusta — Posredna diskriminacija“

V zadevi C-7/12,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Augstākās tiesas Senāts (Latvija) z odločbo z dne 27. decembra 2011, ki je prispela na Sodišče 4. januarja 2012, v postopku

**Nadežda Riežniece**

proti

**Zemkopības ministrija,**

**Lauku atbalsta dienests,**

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi L. Bay Larsen, predsednik senata, J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (poročevalec), sodniki, in A. Prechal, sodnica,

generalni pravobranilec: Y. Bot,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka, ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za latvijsko vlado I. Kalniņš in A. Nikolajeva, agenta,
- za nizozemsko vlado C. Wissels, agentka,
- za poljsko vlado B. Majczyna in M. Szpunar, agenta,
- za Evropsko komisijo C. Gheorghiu, M. van Beek in E. Kalniņš, agenti,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

\* Jezik postopka: latvijščina.

izreka naslednjo

### Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 187), kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 255, v nadaljevanju: Direktiva 76/207), in Okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega 14. decembra 1995 (v nadaljevanju: okvirni sporazum o starševskem dopustu), ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 285), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 97/75/ES z dne 15. decembra 1997 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 263, v nadaljevanju: Direktiva 96/34).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med N. Riežnice ter Zemkopības ministrija (ministrstvo za kmetijstvo) in Lauku atbalsta dienests (služba za pomoč podeželju) zaradi delodajalčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi po vrnitvi s starševskega dopusta.

### Pravni okvir

#### *Ureditev Unije*

#### Direktiva 76/207

- 3 Direktiva 76/207 je bila z učinkom od 15. avgusta 2009 razveljavljena z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2006/54/ES z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, str. 23). Vendar se glede na čas dejanskega stanja spora o glavni stvari za ta spor še uporablja Direktiva 76/207.
- 4 Člen 1(1) Direktive 76/207 določa:

„Namen te direktive je uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v državah članicah v zvezi z njihovim dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem, njihovim poklicnim izobraževanjem in njihovimi delovnimi pogoji ter glede socialne varnosti pod pogoji, navedenimi v odstavku 2. To načelo je v nadaljevanju opredeljeno kot ‚načelo enakega obravnavanja‘.“
- 5 Člen 2 te direktive določa:
  - „1. V določbah, ki sledijo, pomeni načelo enake obravnave, da ni nikakršne diskriminacije zaradi spola, niti neposredne niti posredne, zlasti ne zaradi sklicevanja na družinski status.
  2. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve:
    - neposredna diskriminacija: kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji,

— posredna diskriminacija: kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna,

[...]

7. [...]

Ta direktiva tudi ne vpliva na določbe Direktive 96/34 [...].“

6 Člen 3(1) Direktive 76/207 določa:

„Uporaba načela enake obravnave pomeni, da v javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ni nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi s:

[...]

(c) pogoji zaposlovanja in delovnih pogojev, vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor določa Direktiva [Sveta z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (75/117/EGS), UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 179];

[...]“

Okvirni sporazum o starševskem dopustu

7 Direktiva 96/34 je bila z učinkom od 8. marca 2012 razveljavljena na podlagi člena 4 Direktive Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L 68, str. 13). Vendar se glede na čas dejanskega stanja spora o glavni stvari za ta spor še uporabljata Direktiva 76/207 in okvirni sporazum o starševskem dopustu.

8 V prvem odstavku preambule okvirnega sporazuma o starševskem dopustu je navedeno:

„Priloženi okvirni sporazum predstavlja pobudo [Zveze industrijskih in delodajalskih organizacij Evrope (Unice), Evropskega centra podjetij v javnem solastništvu (CEEP) in Evropske konfederacije sindikatov (ETUC)], da se minimalni pogoji glede starševskega dopusta in prostih delovnih ur v primeru višje sile določijo kot pomembni dejavniki pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti in pri spodbujanju enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk.“

9 V točki 5 splošnih ugotovitev tega okvirnega sporazuma je navedeno:

„ker Resolucija Sveta z dne 6. decembra 1994 priznava, da učinkovita politika enakih možnosti predpostavlja integrirano splošno strategijo, ki omogoča boljše organiziranje delovnega časa in večjo prožnost ter lažjo vrnitev na delovno mesto, in poudarja pomembno vlogo socialnih partnerjev na tem področju ter ponuja moškim in ženskam, da uskladijo svoje poklicne obveznosti z družinskimi obveznostmi“.

10 Klavzula 1 okvirnega sporazuma o starševskem dopustu določa:

„1. Ta sporazum določa minimalne zahteve, ki so namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev.“

2. Ta sporazum velja za vse delavce – moške in ženske, ki imajo pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kot ga definira zakon, kolektivne pogodbe ali prakse, ki veljajo v vsaki državi članici.“

11 Klavzula 2 navedenega okvirnega sporazuma določa:

„1. V okviru drugega odstavka klavzule 2.2 ta sporazum podeljuje moškim in ženskim delavcem individualno pravico do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka, da bodo lahko skrbeli za tega otroka, in sicer za najmanj tri mesece in do določene starosti do največ 8 let, ki jo določi država članica in/ali uprava in delavci [socialni partnerji].

[...]

4. Za zagotavljanje izkoriščanja pravice delavcev do starševskega dopusta države članice v skladu z nacionalnim zakonom, kolektivno pogodbo ali prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za varstvo delavcev pred odpustom na podlagi prošnje za porodniški [starševski] dopust ali odhoda na porodniški [starševski] dopust.

5. Po zaključku starševskega dopusta imajo delavci pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto, če pa to ni mogoče, pa na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem.“

[...]“

#### *Latvijska ureditev*

12 Člen 156 zakonika o delu (Darba likums, *Latvijas Vēstnesis*, 2001, št. 105) v različici, ki se uporabi v postopku v glavni stvari, določa:

„1. Vsak delavec ima pravico do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka. Ta dopust se odobri za največ 18 mesecev do osemnajstega rojstnega dne otroka.

[...]

3. Obdobje, ko je delavec na starševskem dopustu, se šteje za obdobje dela.

4. Delavec, ki vzame starševski dopust, obdrži prejšnje delovno mesto. Če to ni mogoče, mu delodajalec zagotovi podobno ali enakovredno delovno mesto pod pogoji dela in zaposlitve, ki ne smejo biti manj ugodni.“

13 Točka 2 navodil št. 2 ministrskega sveta o sistemu ocenjevanja dejavnosti uradnikov in njihovih rezultatov (Ministru kabineta instrukcija Nr. 2 – Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība) z dne 13. februarja 2001 (*Latvijas Vēstnesis*, 2001, št. 27) določa:

„Cilj ocenjevanja dejavnosti uradnikov in njihovih rezultatov je oceniti dejavnost uradnikov in njihovih rezultatov med določenim obdobjem ter določiti potrebe uradnikov glede izobraževanja in razvoja kariere, da bi se izboljšale in spodbudile njihove dejavnosti za doseganje ciljev, ki so postavljeni upravam, in pri opravljanju nalog. Rezultati ocenjevanja so podlaga za odločbe v zvezi z dodelitvijo statusa uradnika, neprimernostjo uradnika za naloge, ki jih opravlja, s premestitvijo na delovno mesto in dodelitvijo naziva.“

- 14 Člen 2(4) Valsts civildienesta likums (zakon o javni upravi) v različici, ki se uporabi za postopek v glavni stvari, določa:

„Določbe zakonov in drugih predpisov, ki urejajo delovna razmerja ter se nanašajo na načelo enakosti pravic, načelo prepovedi vsakršne diskriminacije, prepoved ustvarjanja neugodnih pogojev, trajanje dela in čas za počitek, plačilo za delo, finančno odgovornost delavcev in roke, se uporabljajo za pravna razmerja v javni upravi, če jih ne določa ta zakon.“

### **Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje**

- 15 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da je bila N. Riežniece z odločbo Lauku atbalsta dienests (služba za pomoč podeželju) 14. novembra 2005 imenovana na delovno mesto glavne svetovalke odseka za pravne zadeve v upravnem oddelku.
- 16 N. Riežniece je bila leta 2006 kot uradnica letno ocenjevana, da bi se presodila kakovost njenega dela ter izboljšal in spodbudil njen poklicni razvoj (v nadaljevanju: ocenjevanje leta 2006). V obravnavanem primeru je ocenjevalni vprašalnik zajemal pet meril, pri čemer je bil vsak od njih sestavljen iz več podmeril. To ocenjevanje je pripeljalo do dodelitve skupne ocene.
- 17 N. Riežniece je bila na starševskem dopustu od 14. novembra 2007 do 6. maja 2009.
- 18 Delovno mesto glavnega svetovalca v odseku za pravne zadeve v upravnem oddelku je bilo leta 2009 ukinjeno v okviru sprememb organizacijske strukture Lauku atbalsta dienests, pri čemer se ta ukinitvev ni nanašala na konkretnega uradnika.
- 19 Za določitev osebe, na katero se nanaša ukinitvev tega delovnega mesta, so bili štirje uradniki, med njimi N. Riežniece, ocenjeni z vidika dela in kvalifikacij ob upoštevanju enakih meril in po istem sistemu ocenjevanja (v nadaljevanju: ocenjevanje leta 2009). Od osmih meril za to ocenjevanje v primerjavi z ocenjevanjem leta 2006 so bila tri nova, pet meril pa je že obstajalo kot takih ali je sestavljalo že obstoječe merilo. Poleg tega se dve merili za ocenjevanje leta 2006 nista upoštevali leta 2009.
- 20 Glede uradnikov, ki sta bila ocenjena leta 2009, in sicer moški in ženska, ki sta še delovno aktivna, se je to ocenjevanje nanašalo na obdobje med 1. februarjem 2008 in 26. februarjem 2009.
- 21 Navedeno ocenjevanje N. Riežniece in druge delavke, ki sta vzeli starševski dopust, je bilo opravljeno na podlagi rezultatov zadnjega letnega ocenjevanja pred nastopom starševskega dopusta. N. Riežniece, ki je prejela nižjo skupno oceno, kot ji je bila dodeljena pri ocenjevanju leta 2006, je bila razvrščena na zadnje mesto. Druga delavka, ki je vzela starševski dopust, je prejela najvišjo skupno oceno, enako kot delavka, ki je ostala delovno aktivna.
- 22 Zato je Lauku atbalsta dienests 7. maja 2009 N. Riežniece obvestila o prenehanju delovnega razmerja zaradi ukinitve njenega delovnega mesta. Lauku atbalsta dienests ji je s tem obvestilom sočasno ponudila delovno mesto glavne svetovalke v odseku za razvoj informacijskih sistemov v informacijskem oddelku. N. Riežniece je takoj privolila v premestitev na to drugo delovno mesto.
- 23 Zaradi gospodarske recesije v državi so bili 18. maja 2009 sprejeti novi ukrepi, katerih posledica so bile spremembe organizacijske strukture Lauku atbalsta dienests.
- 24 N. Riežniece je 26. maja 2009 prejela obvestilo Lauku atbalsta dienests o prenehanju delovnega razmerja v javni upravi zaradi ukinitve njenega delovnega mesta v odseku za razvoj informacijskih sistemov v informacijskem oddelku. Tako je bilo delovno razmerje N. Riežniece v javni upravi končano, zakonitost tega ukrepa pa je bila potrjena z odločbo Zemkopības ministrija.

- 25 N. Riežniece je pri Administratīvā rajona tiesa (upravno sodišče prve stopnje) vložila tožbo, s katero je predlagala, naj se odločba Zemkopības ministrija, s katero je bilo potrjeno obvestilo Lauku atbalsta dienests z dne 26. maja 2009, razglasi za nezakonito in naj se ji dodeli odškodnina zaradi nastale premoženjske in nepremoženjske škode ter naj se ji povrnejo stroški postopka. Administratīvā rajona tiesa je s sodbo z dne 21. oktobra 2009 tožbi N. Riežniece delno ugodilo.
- 26 Administratīvā apgabaltiesa (regijsko upravno sodišče), ki je obravnavalo pritožbo N. Riežniece in nasprotno pritožbo Zemkopības ministrija, je s sodbo z dne 20. decembra 2010 pritožbo prve zavrnilo.
- 27 Administratīvā apgabaltiesa je, prvič, menilo, da so bili delo in kvalifikacije N. Riežniece ocenjeni objektivno. Drugič, menilo je, da je uprava s tem, da je N. Riežniece po vrnitvi na delo ponudila drugo delovno mesto, ravnala zakonito, predvsem ker Lauku atbalsta dienests ni mogla predvideti, da bodo odsek za razvoj informacijskih sistemov v informacijskem oddelku in delovna mesta tam razporejenih uradnikov ukinjena.
- 28 N. Riežniece je pri Augstākās tiesas Senāts (senat vrhovnega sodišča) vložila kasacijsko pritožbo zoper sodbo Administratīvā apgabaltiesa. Navaja zlasti, da imajo v skladu s pravom Unije delavke, ki vzamejo starševski dopust, po koncu tega dopusta pravico vrniti se na svoje ali drugo, enakovredno delovno mesto. Zato naj bi Administratīvā apgabaltiesa napačno menilo, da je Lauku atbalsta dienests imela diskrecijsko pravico, da konča delovno razmerje javne uprave z N. Riežniece ali da jo premesti. Poleg tega naj bi s tem, da je menilo, da je mogoče aktivne delavce in ženske na starševskem dopustu zakonito oceniti na podlagi različnih načel, napačno razlagalo načelo prepovedi diskriminacije.
- 29 V teh okoliščinah je Augstākās tiesas Senāts prekinil odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložil ta vprašanja:
- „1. Ali je treba določbe Direktive [...] 76/207[...] ter [...]okvirne[ga] sporazum[a] o starševskem dopustu [...] razlagati tako, da delodajalec ne sme sprejeti ukrepov (zlasti oceniti odsotnega delavca), zaradi katerih lahko ženska, ki je na starševskem dopustu, po vrnitvi na delo izgubi delovno mesto?
  2. Ali je odgovor na prejšnje vprašanje drugačen, če je razlog za tak ukrep delodajalca optimizacija števila uradnikov in ukinitve delovnih mest v vseh organih javne uprave v državi zaradi gospodarske recesije v državi?
  3. Ali je treba ocenjevanje dela in uspešnosti [delavke], pri katerem se upošteva zadnja letna ocena njenega dela in njenih rezultatov pred nastopom starševskega dopusta, v primerjavi z ocenjevanjem – na podlagi novih meril – dela drugih uradnikov, ki so ostali delovno aktivni (in so poleg tega imeli možnost izboljšati svojo uspešnost), šteti za posredno diskriminacijo?“

### **Vprašanja za predhodno odločanje**

- 30 Predložitevno sodišče s temi tremi vprašanji, ki jih je treba preučiti skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 76/207 in okvirni sporazum o starševskem dopustu razlagati tako, da nasprotujeta:
- temu, da se za oceno delavcev v okviru ukinitve delovnih mest uradnikov zaradi gospodarske recesije v državi delavka, ki je vzela starševski dopust, ocenjuje, medtem ko je odsotna, na podlagi zadnjega letnega ocenjevanja pred nastopom njenega starševskega dopusta na podlagi novih meril, delavci, ki so ostali delovno aktivni, pa glede na bolj nedavno obdobje, in
  - temu, da tej delavki, ki je bila po koncu starševskega dopusta in po tem ocenjevanju premeščena na drugo delovno mesto, delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi ukinitve tega novega delovnega mesta.



- 31 Kot je razvidno iz prvega odstavka preambule in točke 5 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, ta okvirni sporazum pomeni zavezo socialnih partnerjev, da se na podlagi minimalnih zahtev določijo ukrepi, namenjeni spodbujanju enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk z omogočanjem usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti (sodbi z dne 22. oktobra 2009 v zadevi Meerts, C-116/08, ZOdl., str. I-10063, točka 35, in z dne 16. septembra 2010 v zadevi Chatzi, C-149/10, ZOdl., str. I-8489, točka 56).
- 32 V tem pogledu okvirni sporazum o starševskem dopustu osebam, ki so ravno postali starši, omogoča prekinitev poklicne dejavnosti, da se posvetijo družinskim obveznostim, pri čemer imajo zagotovilo iz klavzule 2, točka 5, tega sporazuma, da se bodo po koncu tega dopusta lahko vrnil na svoje delovno mesto. Osebe, ki so ravno postale starši, imajo tako v obdobju, ki ga svobodno določi vsaka država članica ob upoštevanju minimalnega trajanja treh mesecev in v skladu s podrobnimi pravili, ki so prepuščena presoji nacionalnih zakonodajalcev, možnost svojemu otroku dati pomoč, ki jo potrebuje zaradi svoje starosti, in predvideti organizacijske ukrepe za družinsko življenje za primer vrnitve v poklicno življenje (zgoraj navedena sodba Chatzi, točka 57).
- 33 Na prvem mestu je treba preučiti, koliko lahko delodajalec v okviru ukinitve delovnega mesta ocenjuje delavca, ki je vzel starševski dopust.
- 34 Kot je določeno v klavzuli 2, točka 4, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, morajo biti delavci v skladu z nacionalnim zakonom, kolektivno pogodbo ali prakso varovani pred odpustom „na podlagi“ prošnje za starševski dopust ali odhoda na starševski dopust.
- 35 Iz te določbe izhaja, da v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, delodajalcu – ob upoštevanju uporabe klavzule 2, točka 5, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu – ni prepovedano odpovedati pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki je vzel starševski dopust, saj razlog za to odpoved ni prošnja za starševski dopust ali odhod na starševski dopust.
- 36 Zato okvirni sporazum o starševskem dopustu ne nasprotuje temu, da delodajalec v okviru ukinitve delovnega mesta ocenjuje delavca, ki je vzel starševski dopust, da bi ga premestil na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu z njegovo pogodbo ali delovnim razmerjem. Ta ugotovitev velja tudi, kadar delodajalec zaradi gospodarske recesije v državi namerava zmanjšati število delavcev v celotni javni upravi. Delodajalec lahko namreč za racionalno upravljanje svoje institucije prosto reorganizira svoje službe, če spoštuje določbe prava Unije, ki se uporabijo.
- 37 Na drugem mestu je treba preučiti, koliko lahko ocenjevanje delavke, ki je vzela starševski dopust, v okviru ukinitve delovnega mesta pomeni kršitev načela prepovedi diskriminacije.
- 38 V zvezi s tem je treba opozoriti, da člen 3(1)(c) Direktive 76/207 prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola glede pogojev dela, med katerimi so tudi pogoji, ki veljajo za vrnitev delavca, ki je vzel starševski dopust, na delovno mesto (glej v tem smislu sodbo z dne 27. februarja 2003 v zadevi Busch, C-320/01, Recueil, str. I-2041, točka 38).
- 39 V skladu z ustaljeno sodno prakso gre za posredno diskriminacijo, če uporaba nacionalnega ukrepa, ki je sicer oblikovan nevtrarno, dejansko postavlja v neugoden položaj veliko več žensk kot moških (glej zlasti sodbi z dne 2. oktobra 1997 v zadevi Gerster, C-1/95, Recueil, str. I-5253, točka 30, in z dne 20. oktobra 2011 v zadevi Brachner, C-123/10, ZOdl., str. I-10003, točka 56).
- 40 Poleg tega, kot je Sodišče že navedlo v sodbi z dne 21. oktobra 1999 v zadevi Lewen (C-333/97, Recueil, str. I-7243, točka 35), pri čemer se je opiralo na navedbe nacionalnega sodišča, ženske veliko pogosteje vzamejo starševski dopust kakor moški. Predložitveno sodišče mora preveriti, ali v zadevni državi članici veliko več žensk kot moških vzame starševski dopust, tako da lahko ukrepi, kakršni so ti v postopku v glavni stvari, bolj prizadenejo prve.

- 41 Če bi se izkazalo, da je tako, iz tega izhaja – kot trdijo latvijska in poljska vlada ter Evropska komisija – da za preprečitev vsakršne diskriminacije in zagotovitev enakih možnosti za moške in ženske način ocenjevanja delavcev v okviru ukinitve delovnega mesta ne sme postaviti delavcev, ki so vzeli starševski dopust, v manj ugoden položaj v primerjavi z delavci, ki takega dopusta niso vzeli.
- 42 V postopku v glavni stvari je delodajalec zadevne delavce ocenjeval ob upoštevanju njihovega zadnjega obdobja dela. V zvezi s tem je treba ugotoviti, da čeprav je ocenjevanje delavcev na podlagi dveh različnih obdobji nepopolna rešitev, se vseeno, zato ker so delavci, ki so vzeli starševski dopust, odsotni v obdobju tik pred ocenjevanjem, zdi primerna metoda, če se merila za ocenjevanje ne uporabijo tako, da te delavce postavijo v manj ugoden položaj.
- 43 Da delavci, ki so vzeli starševski dopust, ne bi bili postavljeni v tak neugoden položaj, mora ocenjevanje izpolnjevati nekatere pogoje. Predvsem se mora nanašati na vse delavce, ki bi jih lahko prizadela ukinitve delovnega mesta. Tako ocenjevanje mora tudi temeljiti na povsem enakih merilih, kot se uporabljajo za delovno aktivne delavce. Poleg tega fizična navzočnost delavcev ne sme biti pogoj za izvajanje teh meril, saj je to pogoj, ki ga delavec na starševskem dopustu ne more izpolniti.
- 44 V obravnavanem primeru je treba opozoriti, da pet meril, ki so bila uporabljena za ocenjevanje leta 2006, samo delno sovпада z osmimi merili, uporabljenimi za ocenjevanje leta 2009. Poleg tega ti ocenjevanji nista imeli istih ciljev, saj je bilo prvo namenjeno presoji kakovosti dela ter izboljšanju in spodbujanju poklicnega razvoja, drugo pa je bilo opravljeno v okviru ukinitve delovnega mesta.
- 45 V teh okoliščinah mora predložitveno sodišče še posebej preveriti, prvič, ali je bilo ocenjevanje leta 2009 opravljeno tako, da skupna ocena, dodeljena N. Riežniece, ni posledica uporabe meril, ki jih zaradi odsotnosti z dela ni mogla izpolniti, in drugič, ali so se njeni rezultati ocenjevanja leta 2006 objektivno uporabili za ocenjevanje leta 2009.
- 46 Sicer pa predložitveno sodišče v tretjem vprašanju izhaja iz tega, da je dejstvo, da so ostali delovno aktivni, zadevnim uradnikom omogočilo izboljšati uspešnost. Nizozemska vlada v zvezi s tem trdi, da je bila N. Riežniece, ker ji je bila odvzeta možnost izboljšati delo, postavljena v manj ugoden položaj v primerjavi s kolegi, ki niso vzeli starševskega dopusta.
- 47 Glede te trditve je treba navesti, da so delavci, ki so ostali delovno aktivni – drugače od tistih, ki so vzeli starševski dopust – sicer imeli možnost pridobiti dodatne izkušnje, ki delavcu na splošno omogočajo, da bolje opravlja delo (glej v tem smislu sodbo z dne 3. oktobra 2006 v zadevi Cadman, C-17/05, ZOdl., str. I-9583, točki 34 in 35). Vendar je boljše opravljanje dela le možnost delavcev, ki ostanejo delovno aktivni, saj zgolj navzočnost na delovnem mestu ne zagotavlja, da se bodo rezultati delavca nujno izboljšali.
- 48 Ob upoštevanju zgoraj navedenega je treba ugotoviti, da bi v zvezi s postopkom v glavni stvari v primeru, da načela in merila ocenjevanja, naštetá v točki 43 te sodbe, pri ocenjevanju leta 2009 ne bi bila spoštovana, s čimer bi bila N. Riežniece postavljena v manj ugoden položaj, tak položaj pomenil posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2) Direktive 76/207, kar mora preveriti predložitveno sodišče.
- 49 Na tretjem mestu je treba preučiti, koliko je lahko delodajalec N. Riežniece premestil na drugo delovno mesto na podlagi rezultatov ocenjevanja leta 2009.
- 50 Klavzula 2, točka 5, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu določa, da imajo delavci po koncu starševskega dopusta pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto, če pa to ni mogoče, na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem.



- 51 Predložitveno sodišče mora torej preveriti, ali v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, delodajalec ni mogel omogočiti N. Riežnice vrnitve na svoje delovno mesto, in če je odgovor pritrdilen, ali je bilo delo, ki ji je bilo dodeljeno, enakovredno ali podobno ter v skladu z njeno pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem.
- 52 N. Riežnice je pred predložitvenim sodiščem zlasti trdila, da je bila Lauku atbalsta dienests obveščena o prihajajočih strukturnih spremembah v informacijskem oddelku in da Lauku atbalsta dienests s tem, da ji je ponudila delovno mesto, katerega ukinitvev je bila že načrtovana, ni izpolnila obveznosti glede dodelitve enakovrednega delovnega mesta.
- 53 Če se bo to potrdilo, je treba ugotoviti, da take okoliščine, ki lahko zadevno osebo prikrajša za varstvo, zagotovljeno s klavzulo 2, točki 4 in 5, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, ni mogoče sprejeti.
- 54 Delodajalec namreč pravice delavca, ki je vzel starševski dopust, do premestitve na drugo delovno mesto pod pogoji, določenimi v klavzuli 2, točka 5, okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, ne sme izničiti s tem, da temu delavcu ponudi delovno mesto, ki naj bi se uknilo.
- 55 Zato je predložitveno sodišče zlasti pristojno, da preveri, ali je bil delodajalec N. Riežnice takrat, ko ji je ponudil novo delovno mesto, seznanjen s tem, da naj bi se to delovno mesto uknilo, posledica česar je bila delodajalčeva odpoved njene pogodbe o zaposlitvi.
- 56 Ob upoštevanju zgoraj navedenih stališč je treba na postavljena vprašanja odgovoriti, da je treba Direktivo 76/207 – če veliko več žensk kot moških vzame starševski dopust, kar mora preveriti nacionalno sodišče – in okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki je v Prilogi k Direktivi 96/34, razlagati tako, da nasprotujeta:
- temu, da se za oceno delavcev v okviru ukinitve delovnih mest uradnikov zaradi gospodarske recesije v državi delavec, ki je vzel starševski dopust, ocenjuje med odsotnostjo na podlagi načel in meril za ocenjevanje, ki ga postavljajo v manj ugoden položaj v primerjavi z delavci, ki takega dopusta niso vzeli; zato da se preveri, ali ni tako, se mora nacionalno sodišče prepričati, da se ocenjevanje nanaša na vse delavce, ki bi jih lahko prizadela ukinitvev delovnega mesta, da temelji na povsem enakih merilih, kot se uporabljajo za delovno aktivne delavce, in da fizična navzočnost delavcev na starševskem dopustu ne sme biti pogoj za izvajanje teh meril, in
  - temu, da delodajalec delavki, ki je bila po koncu starševskega dopusta in po tem ocenjevanju premeščena na drugo delovno mesto, odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi ukinitvev tega novega delovnega mesta, ker ji ni mogel omogočiti vrnitve na svoje delovno mesto ali če delo, ki ji je bilo dodeljeno, ni bilo enakovredno ali podobno ter v skladu z njeno pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem, zlasti ker je bil delodajalec takrat, ko ji je ponudil novo delovno mesto, seznanjen s tem, da naj bi se novo delovno mesto uknilo, kar mora preveriti nacionalno sodišče.

### **Stroški**

- 57 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (četrti senat) razsodilo:

**Direktivo Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS), kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 – če veliko več žensk kot moških vzame starševski dopust, kar**

**mora preveriti nacionalno sodišče – in Okvirni sporazum o starševskem dopustu, sklenjen 14. decembra 1995, ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC, kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 97/75/ES z dne 15. decembra 1997, je treba razlagati tako, da nasprotujeta:**

- temu, da se za oceno delavcev v okviru ukinitve delovnih mest uradnikov zaradi gospodarske recesije v državi delavec, ki je vzel starševski dopust, ocenjuje med odsotnostjo na podlagi načel in meril za ocenjevanje, ki ga postavljajo v manj ugoden položaj v primerjavi z delavci, ki takega dopusta niso vzeli; zato da se preveri, ali ni tako, se mora nacionalno sodišče prepričati, da se ocenjevanje nanaša na vse delavce, ki bi jih lahko prizadela ukinitve delovnega mesta, da temelji na povsem enakih merilih, kot se uporabljajo za delovno aktivne delavce, in da fizična navzočnost delavcev na starševskem dopustu ne sme biti pogoj za izvajanje teh meril, in
- temu, da delodajalec delavki, ki je bila po koncu starševskega dopusta in po tem ocenjevanju premeščena na drugo delovno mesto, odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi ukinitve tega novega delovnega mesta, ker ji ni mogel omogočiti vrnitve na svoje delovno mesto ali če delo, ki ji je bilo dodeljeno, ni bilo enakovredno ali podobno ter v skladu z njeno pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem, zlasti ker je bil delodajalec takrat, ko ji je ponudil novo delovno mesto, seznanjen s tem, da naj bi se novo delovno mesto ukinilo, kar mora preveriti nacionalno sodišče.

Podpisi