



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

© Trybunał Konstytucyjny, www.trybunal.gov.pl [Translation already published on the official website of the Polish Constitutional Tribunal] - Permission to re-publish this translation has been granted by the Polish Constitutional Tribunal for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC

© Trybunał Konstytucyjny, www.trybunal.gov.pl [Tłumaczenie zostało już opublikowane na oficjalnej stronie Trybunału Konstytucyjnego] - Zezwolenie na publikację tego tłumaczenia zostało udzielone przez Trybunał Konstytucyjny wyłącznie w celu zamieszczenia w bazie Trybunału HUDOC

CZWARTA SEKCJA
SPRAWA NAPOTNIK przeciwko RUMUNII
(Skarga nr 33139/13)

WYROK

Artykuł 1 Protokołu nr 12 • Zakaz dyskryminacji • Uzasadniona konieczność odwołania skarżącej z zagranicznej placówki dyplomatycznej po ujawnieniu informacji o ciąży • Normy orzecznictwa dotyczącego art. 14 mające zastosowanie w odniesieniu do art. 1 Protokołu nr 12 • Nieuzasadnione różnice w traktowaniu ze względu na ciążę stanowią bezpośrednią dyskryminację • Odwołanie skarżącej niezbędne w celu zapewnienia i utrzymania zdolności operacyjnej misji dyplomatycznej oraz ochrony praw obywateli rumuńskich potrzebujących pomocy konsularnej • Zmiana warunków pracy skarżącej, która nie jest równoznaczna z utratą zatrudnienia i nie jest wyraźnie zabroniona przez standardy krajowe i międzynarodowe • Środek nie ma charakteru dyscyplinarnego i nie pociąga za sobą długotrwałych negatywnych skutków dla kariery zawodowej skarżącej

STRASBOURG
20 października 2020 r.

OSTATECZNY

20.01.2021 r.

Wyrok ten stał się ostateczny zgodnie z warunkami określonymi w art. 44 ust. 2 Konwencji. Wyrok może podlegać korekcie edycyjnej.

W sprawie NAPOTNIK przeciwko RUMUNII,

Europejski Trybunał Praw Człowieka (Czwarta Sekcja), zasiadając jako Izba składająca się z następujących sędziów:

Jonko Grozew, *Przewodniczący*,
Iulia Antoanella Motoc,
Carlo Ranzoni,
Stéphanie Mourou-Vikström,
Georges Ravarani,
Jolien Schukking,
Péter Paczolay, *Sędziowie*,

i Andrea Tamietti, *Kanclerz Sekcji*,

mając na uwadze:

skargę przeciwko Rumunii wniesioną do Trybunału na podstawie art. 34 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności („Konwencja”) przez obywatelkę rumuńską, panią Oanę-Cornelię Napotnik („skarżąca”) z dnia 8 maja 2013 r.;

decyzję o zakomunikowaniu skargi Rządowi rumuńskiemu („Rząd”);

oświadczenia stron;

obradując na posiedzeniu zamkniętym w dniach 24 marca, 1 września i 29 września 2020 r.,

wydaje następujący wyrok, który został przyjęty w ostatnim wskazanym dniu:

WPROWADZENIE

1. Skarga dotyczy niezwłocznego zakończenia służby dyplomatycznej skarżącej w Lublanie, w Słowenii, rzekomo z powodu ciąży.

FAKTY

2. Skarżąca urodziła się w 1972 r. i mieszka w Bukareszcie. Skarżącą reprezentowała kancelaria prawna w Bukareszcie, S.C.A. Ionescu i Sava.

3. Rząd reprezentowany był przez swojego pełnomocnika, w ostatnim czasie przez panią O.F. Ezer z Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

4. Przedstawione przez strony fakty sprawy można pokrótce zaprezentować w sposób następujący.

I. PRACA SKARŻĄCEJ W WYDZIALE KONSULARNYM AMBASADY RUMUNII W LUBLANIE

5. Skarżąca jest rumuńską dyplomatką. W dniu 1 października 2002 r. rozpoczęła pracę w Ministerstwie Spraw Zagranicznych (w dalszej części zwanym „MSZ”).

6. Skarżąca przystąpiła do egzaminu konkursowego na stanowisko urzędnika konsularnego w ambasadzie Rumunii w Lublanie na okres czterech lat. W wyniku konkursu została mianowana na to stanowisko na mocy rozporządzenia Ministra Spraw Zagranicznych z dnia 9 lutego 2007 r. W owym czasie posiadała stopień dyplomatyczny trzeciego sekretarza. Misja dyplomatyczna skarżącej rozpoczęła się w dniu 2 marca 2007 r., a od 1 stycznia 2006 r. stanowisko to było zajmowane przez dyplomatów oddelegowanych do pracy tymczasowej.

7. W chwili przybycia skarżącej w celu objęcia stanowiska personel dyplomatyczny ambasady składał się z ambasadora i dwóch młodszych dyplomatów, tj. skarżącej, odpowiedzialnej za kwestie konsularne (około 70% jej pracy), oraz innej osoby, której zadania obejmowały głównie współpracę dyplomatyczną i polityczną, i która nie odbyła jakiegokolwiek szkolenia konsularnego. W skład personelu dyplomatycznego wchodził również pracownik ds. ekonomicznych oddelegowany z Ministerstwa Gospodarki.

8. Praca konsularna skarżącej polegała głównie na udzielaniu pomocy obywatelom rumuńskim, którzy znaleźli się na terytorium w Słowenii w sytuacjach nadzwyczajnych, szczególnie w areszcie policyjnym, bez dokumentów tożsamości lub przebywali w szpitalu.

A. Pierwsza ciąża

9. W kwietniu 2007 r. skarżąca zawarła związek małżeński ze słoweńskim urzędnikiem. Kilka miesięcy później zaszła w pierwszą ciążę. W listopadzie 2007 r. była przez kilka dni nieobecna w pracy z powodu problemów zdrowotnych związanych z ciążą. W dniu 27 listopada lekarz położnik zalecił jej odpoczynek w łóżku. W kolejnym dniu [skarżąca] poinformowała ambasadora o swoim stanie zdrowia. Poprosiła również o możliwość wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie od grudnia do stycznia 2008 r.

10. W dniu 6 grudnia 2007 r. ambasador przesłał do MSZ sprawozdanie wewnętrzne dotyczący nieobecności skarżącej w pracy, do którego dołączono notatkę o następującej treści:

„W załączeniu przekazujemy wiadomość z ambasady w Lublanie, w której przedstawiono akt niesubordynacji [*actul de indisciplinã*], jakiego dopuściła się pani Oana Napotnik (...)”

11. Ambasador szczegółowo opisał nieobecność skarżącej w pracy i poprosił o skierowanie zastępcy do pracy w grudniu, kiedy to liczba składanych wniosków o pomoc konsularną była wysoka. Z uwagi na brak oddelegowania przez MSZ zastępcy, w okresie nieobecności skarżącej wydział konsularny pozostawał zamknięty, a wnioski o pomoc przekierowywano do ambasad w Zagrzebiu, Wiedniu i Budapeszcie. Skarżąca wróciła do pracy w lutym 2008 r.

12. Skarżąca wróciła do pracy w trakcie urlopu, w dniach 14 i 17 grudnia 2007 r., w celu załatwienia pilnych spraw konsularnych.

13. W grudniu 2007 r. skarżąca otrzymała awans na stanowisko drugiego sekretarza, po uzyskaniu rekomendacji przełożonych.

14. Skarżąca urodziła dziecko w dniu 16 czerwca 2008 r., a od dnia 2 czerwca do dnia 19 października 2008 r. przebywała na urlopie macierzyńskim. Następnie skorzystała z urlopu wypoczynkowego do dnia 5 grudnia 2008 r.

15. Wydział konsularny ambasady pozostawał zamknięty w okresie od 2 do 15 czerwca 2008 r., kiedy znaleziono zastępstwo dla skarżącej. Osoba ją zastępującą została przydzielona do pracy tymczasowo.

16. W dniach 17 – 19 lipca 2008 r., po rozpoczęciu przez skarżącą urlopu macierzyńskiego, MSZ przeprowadziło kontrolę w ambasadzie w Lublanie. Z przedstawionego następnie sprawozdania wynika, iż w działalności konsularnej ambasady stwierdzono nieprawidłowości. Stwierdzono w szczególności, że wnioski konsularne i dokumenty urzędowe były niewłaściwie rejestrowane w aktach ambasady. Niektóre oryginały dokumentów wydanych przez wydział konsularny nie zostały zarchiwizowane lub po prostu zaginęły. Niektóre dokumenty zostały zarejestrowane z niewłaściwą datą lub nie zostały podpisane przez odpowiednie strony. Zespół przeprowadzający kontrolę przedstawił zalecenia, nie wnioskując o zastosowanie kar. Odpowiedni fragment sprawozdania brzmi następująco:

„Stwierdzono szereg nieprawidłowości w działalności konsularnej, pomimo niewielkiego obłożenia pracą. Jedną z przyczyn jest specyfika aktywności zawodowej pani Oany Napotnik, w tym fakt, że w pierwszej połowie 2008 r., ze względu na ciążę, przez dłuższy czas była ona nieobecna w pracy.”

17. W dniu 27 lutego 2009 r. skarżąca przesłała do MSZ odpowiedź, w której podkreśliła w szczególności, że zespół przeprowadzający kontrolę uogólnił niektóre konkretne sytuacje, w których popełniono błędy, oraz że została ona obarczona odpowiedzialnością za postępowanie dyplomatów, którzy pracowali na tym stanowisku przed nią, oraz tych, którzy zastępowali ją podczas jej nieobecności. Wyraziła również ubolewanie, że nie została zaproszona na rozmowę z inspektorami podczas pobytu zespołu przeprowadzającego kontrolę w Lublanie.

B. Druga ciąża

18. Skarżąca wróciła do pracy w dniu 5 grudnia 2008 r. Ambasador uznał, że z uwagi na to, iż w tym roku skarżąca świadczyła pracę przez bardzo krótki okres, należałoby odroczyć ocenę roczną wyników jej pracy o sześć miesięcy. Ambasador poinformował MSZ o tej decyzji w dniu 14 stycznia 2009 r.

19. W dniu 19 stycznia 2009 r. skarżąca poinformowała ambasadora, że jest w ciąży, a termin porodu przypada na drugą połowę lipca 2009 r.

20. W tym samym dniu ambasador zakończył ocenę roczną pracy skarżącej za rok 2008. Ogólna ocena brzmiała następująco:

„O ile zgodnie z ogólną oceną, iż: „wyniki pracy są zgodne z wymogami określonymi dla stanowiska”, w przypadku Oany Napotnik, zważywszy na krótki okres pracy w 2008 r. w wyniku urlopu macierzyńskiego i częste nieobecności z powodu wizyt lekarskich od lutego do czerwca, okoliczności te oznaczają, że nie w pełni spełnia ona wymogi świadczenia pracy konsularnej, która charakteryzuje się swoistą specyfiką, szczególnie z uwagi na to, że Oana Napotnik jest kierownikiem wydziału konsularnego.”

21. Skarżąca została poinformowana o tym sprawozdaniu w dniu 23 stycznia 2009 r. Nie zgodziła się z [zawartą w nim] oceną.

C. Zakończenie pracy skarżącej na placówce dyplomatycznej

22. W dniu 20 stycznia 2009 r. ambasador omówił sytuację skarżącej ze swoimi przełożonymi. W wewnętrznej notatce do wiadomości Ministra Spraw Zagranicznych ambasador ponownie stwierdził, że skarżąca była wielokrotnie nieobecna ze względu na pierwszą ciążę oraz że w związku z kolejną ciążą należy się spodziewać dalszej absencji. Stwierdzono, że [skarżąca] jest mało przydatna na placówce dyplomatycznej w Lublanie. Powodowało to dodatkowe koszty dla MSZ w związku z koniecznością tymczasowego zastępowania [skarżącej] (szczególnie koszty zakwaterowania zastępującego ją dyplomaty w Lublanie). W notatce powtórzono również, że zespół przeprowadzający kontrolę stwierdził „nieprawidłowości w pracy konsularnej skarżącej”. Zaproponowano zakończenie pobytu skarżącej na placówce dyplomatycznej.

23. W odrębnym komunikacie przesłanym do MSZ w dniu 20 stycznia 2009 r. ambasador ponownie stwierdził, że długotrwałe i powtarzające się nieobecności skarżącej z powodu ciąży oznaczały, że była ona mało przydatna dla misji dyplomatycznej w Lublanie. Ambasador dodał, że stanowiła ona dodatkowe zagrożenie dla bezpieczeństwa ze względu na małżeństwo z obywatelem Słowenii: mąż skarżącej prowadził jej samochód, który posiadał dyplomatyczne tablice rejestracyjne.

24. Na mocy zarządzenia ministerialnego z dnia 20 stycznia 2009 r. zakończono oddelegowanie skarżącej na placówkę w Lublanie. W kolejnym dniu powiadomiono o zarządzeniu ambasadę w Lublanie. Skarżąca została poinformowana, że jej praca na placówce dyplomatycznej została zakończona i że oczekuje się jej powrotu do centrali w Bukareszcie w dniu 14 lutego 2009 r. Niezwłocznie złożyła wniosek o urlop wychowawczy (zob. art. 27 ustawy nr 269/2003, cytowany w par. 33 poniżej).

25. Na wniosek skarżącej umowa o pracę została zawieszona na mocy zarządzeń Ministra Spraw Zagranicznych, początkowo ze względu na urlop

wychowawczy (od dnia 14 lutego 2009 r. do dnia 15 maja 2010 r. na pierwsze dziecko i od dnia 15 maja 2010 r. do dnia 22 lipca 2011 r. na drugie dziecko), a następnie w celu umożliwienia jej towarzyszenia mężowi podczas oddelegowania na placówkę zagraniczną (na okres czterech lat, począwszy od dnia 22 lipca 2011 r.). W okresie zawieszenia umowy pracodawca nie wypłacał jej wynagrodzenia.

26. W dniu 1 września 2015 r. skarżąca wznowiła pracę w MSZ. W dniu 20 września 2016 r. otrzymała awans na stopień pierwszego sekretarza. W dniu ostatniej informacji otrzymanej od stron w tym zakresie (uwagi Rządu z dnia 14 czerwca 2019 r.) [skarżąca] w dalszym ciągu pracowała dla MSZ, w Bukareszcie.

II. POWÓDZTWO CYWILNE DOTYCZĄCE ZAKOŃCZENIA PRACY SKARŻĄCEJ NA PLACÓWCĘ ZAGRANICZNEJ W SŁOWENII

27. W dniu 28 września 2009 r. skarżąca wniosła powództwo cywilne przeciwko MSZ w związku z zakończeniem jej pracy na placówce zagranicznej. Podnosiła głównie zarzut, iż do działania tego doszło ze względu na jej ciążę. Jej zdaniem powód ten miał charakter dyskryminujący, a zatem był niezgodny z prawem.

28. W dniu 21 marca 2012 r. Sąd Okręgowy w Bukareszcie oddalił powództwo. Potwierdził, że Minister Spraw Zagranicznych ma prawo decydować o organizacji przedstawicielstw zagranicznych i odwoływać pracowników z oddelegowania na placówki zawsze, gdy jest to konieczne, z ważnych powodów. Sąd doszedł do wniosku, że zatrudnienie skarżącej nie zostało zakończone z przyczyn stanowiących dyskryminację. Właściwe części ustaleń sądu brzmią następująco:

„Sąd jest zdania, że odwołanie [skarżącej z placówki było] dozwolone w szczególnym obszarze działalności dyplomatycznej i nie stanowiło środka dyscyplinarnego (...) W celu zapewnienia wymiany [członków korpusu dyplomatycznego], decyzja o rozpoczęciu przez danego dyplomata pracy na nowej placówce oraz o zakończeniu [pracy na placówce] innych osób, w celu zapewnienia i utrzymania zdolności funkcjonowania misji dyplomatycznych, leży w gestii [MSZ].

(...)

Jeśli chodzi o dyskryminację, sąd zauważa, że decyzje o zakończeniu pracy na placówce podejmowane są przez [MSZ] w stosunku do wszystkich dyplomatów, niezależnie od ich płci; gdy [skarżąca] twierdzi, że nie powinna być zostać odwołana z placówki, wykorzystuje ciążę w celu uzyskania preferencyjnego traktowania.”

29. Skarżąca wniosła odwołanie do Sądu Apelacyjnego w Bukareszcie. Ponownie argumentowała, że została odwołana z placówki dyplomatycznej z przyczyn o charakterze dyskryminacyjnym związanych z jej ciążą.

30. Na mocy ostatecznej decyzji z dnia 8 listopada 2012 r. Sąd Apelacyjny oddalił apelację i utrzymał w mocy wyrok wydany przez Sąd

Okręgowy w dniu 21 marca 2012 r. (zob. par. 28 powyżej). Sąd [Apelacyjny] stwierdził ponadto:

„Kodeks pracy nie ogranicza prawa pracodawcy do organizowania pracy pracownic w ciąży, a jedynym ograniczeniem jest zakaz wypowiedzania umów o pracę z takimi osobami. (...)

(...) [skarżąca] nie udowodniła, że była dyskryminowana przez [MSZ], ponieważ decyzje o odwołaniu jej z placówki zostały podjęte przez MSZ zgodnie z prawem i w ramach przysługującej mu swobody decyzyjnej, w celu zapewnienia funkcjonowania MSZ; taki środek można zastosować wobec wszystkich pracowników MSZ, niezależnie od ich płci i faktu ciąży.”

WŁAŚCIWE RAMY PRAWNE I PRAKTYKA

I. PRAWO KRAJOWE

31. Odpowiednie przepisy Ustawy o równości szans (Ustawa nr 202/2002) brzmią następująco:

Artykuł 6

„(5) Następujące działania nie stanowią dyskryminacji:

a) specjalne środki przewidziane przez prawo w celu ochrony macierzyństwa, porodu, okresu poporodowego, karmienia piersią i wychowywania dzieci;

b) pozytywne działania na rzecz ochrony pewnych kategorii kobiet lub mężczyzn;

(...)”

Artykuł 10

„(1) Macierzyństwo nie może stanowić podstawy do dyskryminacji.

(2) Jakiegokolwiek przypadki mniej korzystnego traktowania kobiety w związku z ciążą lub urlopem macierzyńskim stanowią dyskryminację w świetle niniejszej ustawy.”

32. Odpowiednie przepisy nadzwyczajnego zarządzenia rządu nr 96/2003 w sprawie ochrony macierzyństwa w miejscu pracy brzmią następująco:

Artykuł 2

„(...)

g) okres obowiązkowego urlopu poporodowego, który pracownica ma obowiązek wykorzystać po porodzie, wynosi 42 dni; jest on wliczony do urlopu macierzyńskiego, który zgodnie z prawem wynosi 126 dni dla wszystkich pracownic w ciąży; (...)”

Artykuł 21

„(1) Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w następujących przypadkach:

WYROK w sprawie NAPOTNIK przeciwko RUMUNII

- a) [w przypadku] [pracownicy w ciąży], z przyczyn powiązanych bezpośrednio z jej stanem;
 - b) [w przypadku] pracownicy, która przebywa na urlopie z powodu zagrożeń dla ciąży;
 - c) [w przypadku] pracownicy, która przebywa na urlopie macierzyńskim;
- (...)”

33. W chwili zaistnienia faktów w niniejszej sprawie odpowiednie przepisy Ustawy nr 269/2003 w sprawie regulaminu korpusu dyplomatycznego i konsularnego („Ustawa nr 269/2003”) brzmiały następująco:

Artykuł 3

„(1) Ogólne przepisy prawa pracy oraz przepisy Regulaminu służby cywilnej uzupełniają postanowienia Regulaminu korpusu dyplomatycznego i konsularnego Rumunii, chyba że niniejsze przepisy stanowią inaczej.

(2) Podczas pełnienia misji zagranicznych członkowie korpusu dyplomatycznego i konsularnego podlegają również postanowieniom traktatów międzynarodowych przyjętych przez Rumunię oraz innym zasadom prawa międzynarodowego.”

Artykuł 9

„(1) Awans na stopnie dyplomatyczne i konsularne następuje na podstawie czasu służby (...), oceny pracy zawodowej oraz kwalifikacji uzyskanych w Akademii Dyplomatycznej lub innych instytucjach kształcenia ustawicznego (...).”

Artykuł 25

„(1) Podczas pełnienia misji dyplomatycznych i konsularnych za granicą członkowie rumuńskiego korpusu dyplomatycznego i konsularnego oraz towarzyszący im członkowie rodzin korzystają z opieki medycznej, objętej obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym zapewnionym przez MSZ. (...)”

Artykuł 27

„(1) Członkom rumuńskiego korpusu dyplomatycznego i konsularnego przysługuje prawo do urlopu rocznego, urlopu naukowego, urlopu bezpłatnego, urlopu zdrowotnego, urlopu macierzyńskiego, [oraz] urlopu wychowawczego do czasu ukończenia przez dziecko drugiego roku życia (...)”

Artykuł 35

„(1) Członkowie korpusu dyplomatycznego i konsularnego (...) są kierowani na placówki zagraniczne po uprzednim złożeniu egzaminu konkursowego. (...)”

(5) Czas trwania misji dyplomatycznej za granicą wynosi zasadniczo cztery lata, a w krajach o trudnych warunkach klimatycznych – trzy lata.

(...)

(15) Informacje o wolnych stanowiskach dyplomatycznych i konsularnych za granicą, które należy pilnie obsadzić (...) publikowane są przez centralę [MSZ] (...) po

zatwierdzeniu przez Ministra Spraw Zagranicznych. Minister Spraw Zagranicznych obsadza te stanowiska tymczasowo na okres do 13 miesięcy, z możliwością jednokrotnego przedłużenia na okres do jednego roku.”

Artykuł 48

„(1) W celu zapewnienia obsadzenia stanowisk personelem specjalistycznym z [MSZ] w niezbędnym zakresie możliwe jest oddelegowanie i zatrudnienie tymczasowe na okres trwania misji dyplomatycznej. (...)”

II. PRAKTYKA KRAJOWA

34. Krajowa Rada ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji (KRPD) otrzymała szereg wniosków o weryfikację zarzutów dotyczących dyskryminacji pracownic w ciąży. KRPD uznała następujące sytuacje za przypadki dyskryminacji:

– odmowa wypłaty wynagrodzenia pracownicy w ciąży przez dwa miesiące, z zamiarem skłonienia jej do rezygnacji z pracy (decyzja z dnia 18 stycznia 2012 r.);

– decyzja o utrzymaniu na stanowiskach wszystkich pracowników, z wyjątkiem pracownic w ciąży, po reorganizacji spółki będącej pracodawcą (decyzja z dnia 6 lutego 2013 r.);

– zmiana sytuacji zawodowej wnioskodawczynie w czasie jej krótkiej nieobecności w pracy spowodowanej komplikacjami związanymi z ciążą (decyzja z dnia 30 kwietnia 2014 r.);

– wypowiedzenie umowy o pracę w trybie przyspieszonym pracownicy w widocznej ciąży, pomimo argumentów pracodawcy, że zwolnienie miało związek z wynikami pracy wnioskodawczynie (decyzja z dnia 25 stycznia 2017 r.);

– zmiana warunków pracy w trakcie lub po powrocie osoby z urlopu wychowawczego (decyzje z dnia 7 lutego 2013 r., 16 października 2013 r., 4 września 2013 r. i 18 listopada 2015 r.).

35. Z drugiej strony KRPD uznała, że fakt, iż pracodawca zaproponował, aby w okresie ciąży wnioskodawczynie wykonywała mniej skomplikowane zadania, nie stanowił dyskryminacji, gdyż było to uzasadnione tym, że jej obecność w pracy będzie w okresie ciąży ograniczona (decyzja z dnia 14 września 2016 r.).

36. Sąd Apelacyjny w Bukareszcie uznał następujące sytuacje za przejawy dyskryminacji ze względu na ciążę:

– zaoferowanie pracownicy w ciąży umowy o pracę na czas określony zamiast na czas nieokreślony (decyzja ostateczna z dnia 14 grudnia 2016 r.);

– wręczenie pracownicy wypowiedzenia po poinformowaniu pracodawcy o ciąży (decyzje ostateczne z dnia 25 czerwca 2012 r. i 6 listopada 2012 r.);

– zwolnienie pracownicy w ciąży po zakończeniu okresu próbnego w ramach umowy na czas nieokreślony (decyzja ostateczna z dnia 13 czerwca 2014 r.).

37. Sąd Okręgowy w Bukareszcie rozpoznawał skargę o stwierdzenie nieważności zarządzenia ministerialnego, na mocy którego MSZ postanowiło odwołać pana X z czteroletniego pobytu na placówce w ambasadzie w Genewie przed upływem odpowiedniego okresu i rozwiązać z nim umowę o pracę. Powód został zatrudniony na określonym stanowisku w ambasadzie w Genewie, lecz w wyniku restrukturyzacji działalności dyplomatycznej zadania te zostały przeniesione do innej ambasady, w Moskwie. Sąd Okręgowy oddalił powództwo, uzasadniając swoją decyzję faktem, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zgodna z prawem.

III. MATERIAŁY RADY EUROPY

A. Zalecenie nr R(85)2 Komitetu Ministrów

38. Odpowiednie postanowienia zalecenia R(85)2 w sprawie ochrony prawnej przed dyskryminacją ze względu na płeć, przyjętego przez Komitet Ministrów Rady Europy w dniu 5 lutego 1985 r. na 380. posiedzeniu zastępców ministrów brzmią następująco:

„(...) Uznając konieczność zapewnienia prawnej i faktycznej równości mężczyzn i kobiet, w szczególności poprzez poprawę sytuacji kobiet i uwzględnienie specyficznych potrzeb niektórych kategorii osób;

(...)

Zasady

I. Wspieranie równości między płciami poprzez prawodawstwo

Aby promować równość między płciami, prawodawstwo powinno dążyć do osiągnięcia następujących celów:

1. W dziedzinie zatrudnienia mężczyźni i kobiety powinni mieć równe prawa w odniesieniu do możliwości zatrudnienia i warunków zatrudnienia we wszystkich dziedzinach, a w szczególności powinni posiadać następujące prawa:

- a. równe prawo dostępu do pracy;
- b. równe warunki pracy;
- c. równe szanse w zakresie szkoleń;
- d. jednakowa płaca za pracę o jednakowej wartości;
- e. równe możliwości awansu.

(...)

III. Szczególne środki tymczasowe (działania pozytywne)

Państwa powinny, w tych dziedzinach, w których istnieją nierówności, rozważyć przyjęcie szczególnych środków tymczasowych, mających na celu przyspieszenie osiągnięcia faktycznej równości mężczyzn i kobiet tam, gdzie nie występują przeszkody natury konstytucyjnej, w szczególności poprzez:

a. uświadamianie pracodawcom, że pożądane jest dążenie do osiągnięcia równości między płciami;

(...)”

B. Europejska karta społeczna

39. Pozwane państwo ratyfikowało Europejską kartę społeczną (zrewidowaną) w 1999 r. i uważa się za związane jej postanowieniami. Właściwe postanowienia brzmią następująco:

„(...)

Część I

Strony przyjmują za cel swej polityki, która będzie realizowana za pomocą wszelkich odpowiednich środków, zarówno o charakterze krajowym, jak i międzynarodowym, stworzenie warunków, w których następujące prawa i zasady będą mogły być skutecznie realizowane:

(...)

8. W razie macierzyństwa pracownice mają prawo do szczególnej ochrony.

(...)

20. Wszyscy pracownicy mają prawo do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć

(...)

27. Wszystkie osoby mające obowiązki rodzinne i pracujące lub mające zamiar podjąć pracę mają do tego prawo, bez dyskryminacji i w takim zakresie, w jakim jest to możliwe, bez konfliktu między pracą a obowiązkami rodzinnymi.

(...)

Część II

Strony uznają się, jak przewidziano w Części III, za związane zobowiązaniami określonymi w następujących artykułach i ustępach.

(...)

Artykuł 8 – Prawo pracownic do ochrony macierzyństwa

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracownic do ochrony macierzyństwa Strony zobowiązują się:

1. zapewnić pracownicom, przed i po urodzeniu dziecka, urlop w wymiarze całkowitym co najmniej czternastu tygodni, bądź poprzez płatny urlop, bądź poprzez odpowiednie świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub z funduszy publicznych;

2. uznać za bezprawne wypowiedzenie przez pracodawcę pracy kobiecie w okresie między momentem powiadomienia pracodawcy o ciąży a końcem urlopu

WYROK w sprawie NAPOTNIK przeciwko RUMUNII

macierzyńskiego lub dokonanie wypowiedzenia w takim terminie, że okres wypowiedzenia wygaśnie w trakcie takiej nieobecności;

3. zapewnić matkom karmiącym swoje dzieci wystarczające przerwy w tym celu;

4. uregulować zatrudnianie przy pracy nocnej kobiet będących w ciąży, bezpośrednio po urodzeniu dziecka lub karmiących;

(...)

Artykuł 20 – Prawo do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do równych szans i do równego traktowania w sprawach zatrudnienia i wykonywania zawodu, bez dyskryminacji ze względu na płeć, Strony zobowiązują się uznać to prawo i podejmować odpowiednie środki dla jego zagwarantowania oraz promowania jego stosowania w następujących dziedzinach:

a. dostępu do zatrudnienia, ochrony przed zwolnieniem i reintegracji zawodowej;

b. poradnictwa i szkolenia zawodowego, przekwalifikowania i readaptacji zawodowej;

c. warunków zatrudnienia i pracy, w tym wynagradzania;

d. przebiegu kariery zawodowej, włączając w to awansowanie.

(...)

Artykuł 27 – Prawo pracowników mających obowiązki rodzinne do równości szans i do równego traktowania

W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa pracowników obojga płci mających obowiązki rodzinne do równości szans i do równego traktowania oraz między tymi pracownikami a innymi pracownikami Strony zobowiązują się:

(...)

2. przewidzieć, w stosunku do każdego rodzica, w okresie następującym po urlopie macierzyńskim, możliwość uzyskania urlopu rodzicielskiego w celu zajęcia się dzieckiem; długość i warunki urlopu powinny być ustalone przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe pracy lub praktykę;

(...)”

IV. PRAWO I PRAKTYKA UNII EUROPEJSKIEJ

A. Dyrektywy Rady Unii Europejskiej

40. Kwestia równości kobiet i mężczyzn oraz szczególnej ochrony kobiet w ciąży została poruszona w kilku dyrektywach przyjętych przez Radę Unii Europejskiej, w szczególności w dyrektywie 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; dyrektywie 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 oraz w dyrektywie 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 (wersja preredagowana) (uchylającej dyrektywę 76/207/EWG).

41. Właściwe postanowienia dyrektywy 2006/54/WE brzmią następująco:

„Mając na uwadze, co następuje:

(...)

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.

24. Trybunał Sprawiedliwości zawsze spójnie uznawał – w zakresie zasady równego traktowania – uprawnienie do ochrony kondycji biologicznej kobiety w okresie ciąży i macierzyństwa, jak również wprowadzenia środków ochrony macierzyństwa jako sposobu osiągnięcia rzeczywistej równości. Niniejsza dyrektywa powinna zatem pozostawać bez uszczerbku dla 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. Niniejsza dyrektywa powinna także pozostawać bez uszczerbku dla dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC.

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 byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności.

(...)”

Artykuł 15 – Powrót z urlopu macierzyńskiego

„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.”

42. Właściwe postanowienia dyrektywy 92/85 brzmią następująco:

„[mając na uwadze, że] artykuł 15 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy zapewnia ochronę grupom szczególnego ryzyka przed dotyczącymi ich zagrożeniami;

[mając na uwadze, że] pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i karmiące piersią muszą być uznane za grupę szczególnego ryzyka pod wieloma

WYROK w sprawie NAPOTNIK przeciwko RUMUNII

względnymi; odpowiednie środki powinny zostać podjęte w odniesieniu do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyżej wymienionych;

[mając na uwadze, 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;

(...)

[mając na uwadze, że] 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; należy ustanowić odpowiednie przepisy zabraniające takich zwolnień;

(...)

[mając na uwadze, że] ponadto przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego byłyby także bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę i/lub prawa do odpowiedniego zasiłku;

(...)"

Artykuł 10

Zakaz zwolnienia z pracy

„W celu zagwarantowania pracownikom 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.”

B. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

43. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (w dalszej części: „TSUE”) stwierdził, że z uwagi na to, iż tylko kobiety mogą zajść w ciążę, odmowa zatrudnienia kobiety ciężarnej ze względu na ciążę lub macierzyństwo lub zwolnienie kobiety ciężarnej z pracy z tego powodu stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, której nie można uzasadnić żadnym innym interesem.

44. W wyroku w sprawie *Dekker* (8 listopada 1990 r., C-177/88, EU:C:1990:383) TSUE orzekł, że odmowa zatrudnienia kobiety, która spełniała warunki wymagane do objęcia danego stanowiska, ze względu na

to, że była w ciąży, stanowiła bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Skarżąca w sprawie *Dekker* ubiegała się o stanowisko i została uznana za najbardziej odpowiedniego kandydata, ale ostatecznie – ze względu na ciążę – nie została zatrudniona. Pracodawca argumentował, że zgodnie z prawem pracownica nie była uprawniona do otrzymywania świadczeń z tytułu ciąży od właściwego ubezpieczyciela, a zatem pracodawca musiałby wypłacać te świadczenia podczas jej urlopu macierzyńskiego. W rezultacie pracodawca nie mógłby sobie pozwolić na zatrudnienie zastępstwa na czas jej nieobecności, a tym samym doświadczałby braków kadrowych. TSUE orzekł, jak następuje:

„12 W tym względzie należy zauważyć, że ze względu na ciążę można odmówić zatrudnienia wyłącznie kobiet, a zatem taka odmowa stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Odmowę zatrudnienia ze względu na finansowe konsekwencje nieobecności w pracy z powodu ciąży należy uznać za opartą zasadniczo na fakcie ciąży. Taka dyskryminacja nie może być uzasadniona względami związanymi ze stratami finansowymi, jakie pracodawca, który zatrudnił kobietę w ciąży poniósłby w okresie jej urlopu macierzyńskiego.”

45. W wyroku w sprawie *Hertz* (8 listopada 1990 r., C-179/88, EU:C:1990:384) TSUE orzekł, że zwolnienia z pracy wynikające z nieobecności spowodowanej chorobą, której nie można powiązać z ciążą lub porodem, nie naruszają dyrektywy o równym traktowaniu. W tej sprawie skarżąca, która była nieobecna z powodu choroby w czasie ciąży, zachorowała ponownie po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Została zwolniona z powodu nieobecności w pracy. Odpowiednie fragmenty wyroku brzmią następująco:

„13 Z przytoczonych powyżej przepisów dyrektywy wynika, że zwolnienie pracownicy z powodu ciąży stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, podobnie jak odmowa mianowania kobiety w ciąży (zob. wyrok z dnia dzisiejszego w sprawie C-177/88 *Dekker przeciwko VJM-Centrum* [1990 r.] ECR I-3941).

14 Z drugiej strony zwolnienie pracownika płci żeńskiej z powodu powtarzających się okresów zwolnienia lekarskiego, które nie są związane z ciążą lub porodem, nie stanowi bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, ponieważ takie okresy zwolnienia lekarskiego doprowadziłyby w tych samych okolicznościach do zwolnienia pracownika płci męskiej.

15 Dyrektywa nie przewiduje przypadku choroby związanej z ciążą lub porodem. Dopuszcza ona jednak przepisy krajowe gwarantujące kobietom szczególne prawa związane z ciążą i macierzyństwem, takie jak urlop macierzyński. Podczas urlopu macierzyńskiego przyznanego jej zgodnie z prawem krajowym kobieta jest odpowiednio chroniona przed zwolnieniem z pracy z powodu nieobecności. Do każdego państwa członkowskiego należy ustalenie okresów urlopu macierzyńskiego w taki sposób, aby umożliwić pracownikom nieobecność w okresie, w którym występują dolegliwości właściwe dla ciąży i porodu.

16 W przypadku choroby ujawniającej się po urlopie macierzyńskim nie ma powodu, aby odróżnić chorobę związaną z ciążą lub porodem od jakiegokolwiek innej choroby. Taki stan chorobowy jest zatem objęty ogólnymi zasadami obowiązującymi w przypadku choroby.”

46. TSUE stwierdził ponadto, że wszelkie niekorzystne traktowanie bezpośrednio lub pośrednio związane z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

W wyroku w sprawie *Webb* (14 lipca 1994 r., C-32/93, EU:C:1994:300) TSUE ustalił, że sytuacji kobiety w ciąży nie można porównywać z sytuacją mężczyzny, który jest nieobecny w pracy z powodu choroby. Skarżąca w sprawie *Webb* dowiedziała się, że jest w ciąży kilka tygodni po zatrudnieniu jej na miejsce pracownicy, która także zaszła w ciążę. Została zwolniona natychmiast po tym, jak pracodawca dowiedział się o jej ciąży. TSUE wydał następujący wyrok:

„24 Po pierwsze, w odpowiedzi na pytanie Izby Lordów, nie może być mowy o porównywaniu sytuacji kobiety, która z powodu ciąży, stwierdzonej wkrótce po zawarciu umowy o pracę, staje się niezdolna do wykonywania zadania, do którego została zatrudniona, z sytuacją mężczyzny, który jest podobnie niezdolny do pracy z powodów medycznych lub innych.

25 Jak słusznie argumentuje pani Webb, ciąży nie można w żaden sposób porównać ze stanem chorobowym, a tym bardziej z brakiem możliwości świadczenia pracy z przyczyn pozamedycznych, przy czym w obu przypadkach chodzi o sytuacje, które mogą uzasadniać zwolnienie kobiety bez dyskryminacji ze względu na płeć. Ponadto w cytowanym powyżej wyroku w sprawie *Hertz* Trybunał [Sprawiedliwości Unii Europejskiej] dokonał wyraźnego rozróżnienia między ciążą a chorobą, nawet jeśli chorobę można przypisać ciąży, ale ujawnia się ona po urlopie macierzyńskim. Jak Trybunał [Sprawiedliwości Unii Europejskiej] zauważył (w par. 16), nie ma powodu, aby dokonywać rozróżnienia między taką chorobą a jakąkolwiek inną chorobą.

26 Ponadto – wbrew temu, co twierdzi Zjednoczone Królestwo – zwolnienie kobiety w ciąży zatrudnionej na czas nieokreślony nie może być uzasadnione przyczynami związanymi z niemożnością spełnienia przez nią podstawowego warunku umowy o pracę. Dyspozycyjność pracownika jest dla pracodawcy warunkiem koniecznym do prawidłowego wykonania umowy o pracę. Jednakże ochrona, jaką prawo wspólnotowe zapewnia kobiecie w okresie ciąży i po porodzie, nie może zależeć od tego, czy jej obecność w pracy w okresie macierzyństwa jest niezbędna do prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniona. Jakakolwiek odmienna interpretacja spowodowałaby nieskuteczność postanowień dyrektywy.

27 W okolicznościach takich jak w sprawie pani Webb, wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony ze względu na ciążę kobiety nie może być uzasadnione tym, że nie może ona – wyłącznie tymczasowo – wykonywać pracy, w celu której została zatrudniona (...)

47. W wyroku w sprawie *Hofmann* (12 lipca 1984 r., C-184/83, EU:C:1984:273), która dotyczyła zasiłku ojcowskiego, TSUE stwierdził, co następuje:

„25 Należy ponadto dodać, w szczególności w odniesieniu do ustępu 3, że zastrzegając na rzecz państw członkowskich prawo do utrzymania lub wprowadzenia przepisów, które mają na celu ochronę kobiet w związku z „ciążą i macierzyństwem”, dyrektywa uznaje zasadność, z punktu widzenia zasady równego traktowania, ochrony potrzeb kobiety w dwóch aspektach. Po pierwsze, uzasadnione jest zapewnienie ochrony stanu biologicznego kobiety w okresie ciąży i później, aż do

czasu, gdy jej funkcje fizjologiczne i psychiczne powrócą do normy po porodzie; po drugie, uzasadniona jest ochrona szczególnej więzi między kobietą a jej dzieckiem w okresie następującym po ciąży i porodzie, poprzez zapobieganie zakłócaniu tej więzi przez wielorakie obciążenia, które wynikałyby z jednoczesnego wykonywania pracy zawodowej.”

48. W wyroku w sprawie *Tele Danmark* (4 października 2001 r., C-109/00, EU:C:2001:513) TSUE rozszerzył zakres obowiązywania ochrony z tytułu nieobecności w pracy z powodu ciąży w taki sposób, że obejmuje on również umowy na czas określony. Skarżąca została zatrudniona na czas określony wynoszący sześć miesięcy. Nie poinformowała pracodawcy, że jest w ciąży, mimo że wiedziała o tym w momencie zawierania umowy. Przez znaczną część okresu obowiązywania tej umowy była niezdolna do pracy z powodu ciąży. Odpowiednie fragmenty wyroku brzmią następująco:

„29. W par. 26 wyroku w sprawie *Webb* Trybunał [Sprawiedliwości Unii Europejskiej] orzekł również, że o ile dostępność pracownika jest dla pracodawcy z konieczności warunkiem niezbędnym do należytego wykonania umowy o pracę, ochrona, jaką prawo wspólnotowe zapewnia kobiecie w okresie ciąży i po porodzie, nie może zależeć od tego, czy jej obecność w pracy w okresie odpowiadającym okresowi urlopu macierzyńskiego jest niezbędna do prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniona. Jakakolwiek odmienna interpretacja spowodowałaby nieskuteczność postanowień dyrektywy 76/207.

30. Fakt, że umowa o pracę została zawarta na czas określony, nie może zmienić takiej interpretacji.

31. Skoro zwolnienie pracownicy z powodu ciąży stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, to bez względu na charakter i rozmiar straty ekonomicznej poniesionej przez pracodawcę w wyniku nieobecności pracownicy z powodu ciąży, fakt, czy umowa o pracę została zawarta na czas określony czy nieokreślony, nie ma wpływu na dyskryminacyjny charakter zwolnienia. W obu przypadkach niezdolność pracownicy do wykonywania umowy o pracę jest spowodowana ciążą.

32. Ponadto czas trwania stosunku pracy jest szczególnie niepewnym elementem tego stosunku, ponieważ nawet jeśli pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy na czas określony, stosunek ten może być nawiązany na dłuższy lub krótszy okres, a ponadto może zostać odnowiony lub przedłużony.”

W wyroku tym TSUE stwierdził ponadto, że wielkość pracodawcy nie ma znaczenia dla tej kwestii:

„37. Wystarczy zauważyć, że dyrektywy 76/207 i 92/85 nie wprowadzają rozróżnienia, jeśli chodzi o zakres zakazów, które ustanawiają, oraz praw, które gwarantują, w zależności od wielkości danego przedsiębiorstwa.”

V. MATERIAŁY MIĘDZYKRAJOWE

49. Odpowiednie części Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, ratyfikowanej przez pozwane Państwo w dniu 7 stycznia 1982 r., brzmią następująco:

Artykuł 4

„1. Wprowadzenie przez Państwa Strony tymczasowych zarządzeń szczególnych, zmierzających do przyspieszenia faktycznej równości mężczyzn i kobiet, nie będzie uważane za akt dyskryminacji w rozumieniu niniejszej konwencji, jednakże nie może w żaden sposób pociągać za sobą utrzymania nierównych lub odrębnych norm; zarządzenia te powinny być uchylone z chwilą osiągnięcia celów w zakresie równości szans i traktowania.

2. Wprowadzenie przez Państwa Strony specjalnych zarządzeń, w tym również zarządzeń przewidzianych w niniejszej konwencji, w celu ochrony macierzyństwa nie będzie uważane za akt dyskryminacji.”

Artykuł 5

„Państwa Strony podejmą wszelkie stosowne kroki w celu:

a) zmiany społecznych i kulturowych wzorców zachowania mężczyzn i kobiet w celu osiągnięcia likwidacji przesądów i zwyczajów lub innych praktyk, opierających się na przekonaniu o niższości lub wyższości jednej z płci albo na stereotypach roli mężczyzny i kobiety,

b) zapewnienia, aby wychowanie w rodzinie wyrabiało właściwe rozumienie macierzyństwa jako funkcji społecznej oraz poczucie wspólnej odpowiedzialności mężczyzn i kobiet za wychowanie i rozwój ich dzieci, przy założeniu, że względ na dobro dzieci ma zawsze podstawowe znaczenie.”

Artykuł 11

„1. Państwa Strony zobowiązują się do podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyzn i kobiet takich samych praw, a w szczególności:

a) prawa do pracy jako niezbywalnego prawa każdego człowieka,

b) prawa do takich samych możliwości zatrudnienia, w tym również równych kryteriów doboru w zakresie zatrudnienia,

c) prawa swobodnego wyboru zawodu i zatrudnienia, prawa do awansu, stałej pracy oraz wszelkich świadczeń i warunków pracy, prawa do kształcenia i doksztalcania zawodowego, w tym również do praktyk, doskonalenia zawodowego i stałego szkolenia,

d) prawa do równego wynagradzania, w tym również do świadczeń oraz do równego traktowania za pracę tej samej wartości, jak również do równego traktowania w ocenie jakości pracy,

e) prawa do zabezpieczenia społecznego, w szczególności w razie przejścia na emeryturę, bezrobocia, choroby, inwalidztwa i starości lub niezdolności do pracy z innych przyczyn, jak również prawa do płatnego urlopu,

f) prawa do ochrony zdrowia i bezpiecznych warunków pracy, włączając w to ochronę zdolności do rodzenia potomstwa.

2. W celu zapobieżenia dyskryminacji kobiet w związku z zamążpójściem lub macierzyństwem oraz zapewnienia im faktycznego prawa do pracy, Państwa Strony podejmą stosowne kroki, aby:

WYROK w sprawie NAPOTNIK przeciwko RUMUNII

a) zabronić, pod groźbą zastosowania sankcji, zwalniania kobiet z powodu ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz dyskryminacyjnego zwalniania ze względu na to, że są zamężne,

b) wprowadzić urlop macierzyński z prawem do wynagrodzenia lub do innych równoważnych świadczeń socjalnych, z zachowaniem prawa do powrotu do poprzedniego zatrudnienia, do stażu pracy i awansu oraz do uprawnień socjalnych,

c) popierać udzielanie dodatkowych świadczeń społecznych, niezbędnych do umożliwienia rodzicom łączenia obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi i udziałem w życiu publicznym, zwłaszcza przez popieranie tworzenia i rozwijania sieci instytucji zapewniających opiekę nad dziećmi,

d) zapewnić szczególną ochronę kobietom w ciąży w razie stwierdzenia szkodliwości wykonywanych przez nie rodzajów pracy.

3. Ustawodawstwo mające na celu ochronę kobiet, w zakresie objętym niniejszym artykułem, będzie poddawane okresowemu przeglądowi z uwzględnieniem stanu wiedzy naukowej i technicznej oraz zależnie od potrzeb zmieniane, uchylane lub rozszerzane.”

Artykuł 12

„1. Państwa Strony podejmą wszelkie stosowne kroki zmierzające do likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie opieki zdrowotnej w celu zapewnienia im, na zasadach równości z mężczyznami, dostępu do korzystania z usług służby zdrowia, w tym również usług związanych z panowaniem rodziny.

2. Niezależnie od postanowień ustępu 1 niniejszego artykułu Państwa Strony zapewnią kobietom w czasie ciąży i porodu oraz po porodzie odpowiednie usługi w razie potrzeby, jak również odpowiednie odżywianie w czasie ciąży i karmienia.”

PRAWO

ZARZUT NARUSZENIA ARTYKUŁU 1 PROTOKOŁU NR 12 DO KONWENCJI

A. Zakres sprawy

50. W pierwotnej skardze do Trybunału skarżąca podniosła zarzut dyskryminacji w pracy, polegającej na tym, że jej zatrudnienie w ambasadzie Rumunii w Lublanie zostało zakończone z powodu ciąży, bez przedstawienia jakiegokolwiek uzasadnionego powodu. Powołała się na art. 1 Protokołu nr 12 do Konwencji.

51. W oświadczeniach złożonych w odpowiedzi na uwagi Rządu skarżąca zarzuciła ponadto naruszenie art. 6 i 8 Konwencji w wyniku tych samych faktów, na które zwróciła uwagę Trybunału w pierwotnej skardze.

52. Mając na uwadze istotę zarzutów skarżącej i bez względu na to, czy wyżej wymienione zarzuty i/lub argumenty podniesione na podstawie art. 6 i 8 Konwencji podlegają rozpoznaniu w kontekście niniejszej skargi, Trybunał – jako odpowiedzialny za dokonanie subsumpcji w sprawie (zob.

Radomilja i Inni przeciwko Chorwacji [WI], nr 37685/10 i 22768/12, §§ 114 i 126, 20 marca 2018 r.) – przeanalizuje skargę wyłącznie z punktu widzenia art. 1 Protokołu nr 12 do Konwencji.

Przepis tego artykułu brzmi następująco:

„1. Korzystanie z każdego prawa przewidzianego w prawie powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakichkolwiek innych przyczyn.

2. Nikt nie może być dyskryminowany przez jakiegokolwiek władze publiczne z któregośkolwiek z powodów wymienionych w ustępie 1.”

B. Dopuszczalność skargi

1. Właściwość Trybunału *ratione materiae*

53. Na wstępie Trybunał przypomina, że jako iż kwestia możliwości zastosowania stanowi kwestię jego jurysdykcji *ratione materiae*, należy przestrzegać ogólnej zasady postępowania w odniesieniu do skarg, a odpowiednią analizę należy przeprowadzić na etapie dopuszczalności, chyba że istnieje szczególny powód, by połączyć tę kwestię z meritum skargi (zob. *Denisow przeciwko Ukrainie* [WI], nr 76639/11, § 93, 25 września 2018 r.). W niniejszej sprawie brak jest takiego szczególnego powodu, a zatem kwestię możliwości zastosowania art. 1 Protokołu nr 12 należy zbadać na etapie oceny dopuszczalności.

54. Trybunał przypomina, że o ile art. 14 Konwencji zakazuje dyskryminacji w korzystaniu z „praw i wolności wymienionych w [Konwencji]”, o tyle art. 1 Protokołu nr 12 wprowadza ogólny zakaz dyskryminacji (zob. *Sejdić i Finci przeciwko Bośni i Hercegowinie* [WI], nr 27996/06 i 34836/06, § 53, ETPCz 2009 r., oraz *Baralija przeciwko Bośni i Hercegowinie*, nr 30100/18, § 45, 29 października 2019 r.).

55. Należy zauważyć, że art. 1 Protokołu nr 12 rozszerza zakres ochrony nie tylko na „każde prawo przewidziane w prawie”, jak mogłoby sugerować brzmienie ust. 1, ale także poza ten zakres. Wynika to w szczególności z ust. 2, który stanowi w dalszej kolejności, że nikt nie może być dyskryminowany przez władze publiczne (zob. *Savez crkava „Riječ života” i Inni przeciwko Chorwacji*, nr 7798/08, § 104, 9 grudnia 2010 r.). Zgodnie ze Sprawozdaniem wyjaśniającym dotyczącym Protokołu nr 12, zakres ochrony przewidziany artykułem 1 tego Protokołu obejmuje cztery kategorie spraw, w szczególności gdy jednostka jest przedmiotem dyskryminacji:

„i. w zakresie korzystania z jakiegokolwiek prawa szczególnie przyznanego jednostce przez prawo krajowe;

ii. w zakresie korzystania z prawa, które można wywieść z wyraźnego obowiązku organu publicznego wynikającego z prawa krajowego, to znaczy, gdy organ publiczny jest zobowiązany na mocy prawa krajowego do postępowania w określony sposób;

iii. przez organ władzy publicznej w ramach wykonywania władzy dyskrecyjnej (np. przyznanie określonego dofinansowania);

iv. na skutek innego działania lub zaniechania władzy publicznej (np. zachowania funkcjonariuszy organów ścigania w ramach kontrolowania zamieszek).”

W dalszej części Sprawozdania wyjaśnia się, co następuje:

„(...) uznano, że nie ma potrzeby precyzowania, które z tych czterech elementów objęte są pierwszym ustępem art. 1, a które drugim. Oba ustępy uzupełniają się, a ich łączny skutek jest taki, że art. 1 obejmuje wszystkie wspomniane elementy. Należy również pamiętać, że rozróżnienie między poszczególnymi kategoriami określonymi w podpunktach i–iv nie jest jednoznaczne i że podejścia stosowane w krajowych systemach prawnych mogą różnić się w zależności od tego, do której kategorii dana sprawa należy.”

56. Zatem w celu ustalenia, czy art. 1 Protokołu nr 12 ma zastosowanie, Trybunał musi ustalić, czy zarzuty skarżącej mieszczą się w jednej z czterech kategorii wymienionych w Sprawozdaniu wyjaśniającym (zob. *Savez crkava „Riječ života” i Inni*, cyt. powyżej, § 105).

57. W tym względzie Trybunał zauważa, że prawo krajowe reguluje organizację i czas trwania misji dyplomatycznych za granicą (zob. par. 33 powyżej), lecz także przyznaje MSZ, zgodnie z interpretacją sądów krajowych, swobodę decydowania o wcześniejszym zakończeniu pobytu na placówce dyplomatycznej za granicą (zob. par. 28 powyżej). Mimo że skarżąca kwestionuje sposób, w jaki skorzystano z tej swobody uznania, nie podważa ona jej istnienia (zob. par. 62 poniżej). W konsekwencji Trybunał może jedynie stwierdzić, że niniejsza sprawa należy co najmniej do kategorii iii. potencjalnej dyskryminacji, o której mowa w Sprawozdaniu wyjaśniającym (zob. par. 55 powyżej).

58. Z powyższego wynika, że art. 1 Protokołu nr 12 ma zastosowanie do faktów w niniejszej sprawie.

2. Pozostałe podstawy niedopuszczalności

59. Trybunał odnotowuje w dalszej kolejności, iż skarga nie jest ani oczywiście bezzasadna, ani niedopuszczalna w rozumieniu art. 35 Konwencji. Musi zatem zostać uznana za dopuszczalną.

C. Meritum skargi

1. Oświadczenia stron

(a) Skarżąca

60. Skarżąca oświadczyła, że głównym powodem jej wcześniejszego odwołania z placówki zagranicznej była ciąża. Mimo że ambasador, jej

bezpośredni przełożony, ocenił jej wyniki pracy jako zadowolające (zob. par. 20 powyżej), zażądał odwołania jej z placówki, gdy tylko [skarżąca] poinformowała o swojej drugiej ciąży. Jej zdaniem ten przebieg wydarzeń wskazywał z całą pewnością, że ciąża była powodem wcześniejszego zakończenia jej misji dyplomatycznej. Skarżąca wyraziła ponadto sprzeciw wobec uwag ambasadora dotyczących rzekomego zagrożenia dla bezpieczeństwa, jakie stwarzał jej mąż, prowadząc jej samochód zarejestrowany jako dyplomatyczny (zob. par. 23 powyżej).

61. Skarżąca twierdziła ponadto, że praca w ambasadzie nie stanowiła zagrożenia dla jej ciąży. Podkreśliła, że w pierwszej ciąży była w stanie wykonywać swoje zadania bez żadnego ryzyka. W związku z tym nie można twierdzić, że przenosząc ją do Bukaresztu, MSZ działało w celu ochrony jej ciąży. Ponadto MSZ nie wykazało, w jaki sposób jej ciąża byłaby objęta lepszą ochroną w biurze w Bukareszcie niż w biurze w Lublanie. Ponadto skarżąca twierdziła, że została odwołana do Bukaresztu na skutek skorzystania przez nią z przysługującego jej zgodnie z prawem prawa do ochrony ciąży.

62. Jej zdaniem, odwołując ją z placówki zagranicznej, MSZ skorzystało z przysługującego mu uznania w sposób niewłaściwy i nieuzasadniony. Władze nie potrafiły podać powodów zastosowania tego środka. Ponadto Rząd nie był w stanie wykazać, że inni dyplomaci, którzy zostali dobrze ocenieni przez przełożonych, zostali odwołani ze stanowisk z wyjaśnieniem, iż MSZ nie potrzebuje ich już na tych stanowiskach.

63. [Skarżąca] stwierdziła, że nieprawidłowości w funkcjonowaniu wydziału konsularnego ambasady nie były spowodowane jej ciążą, lecz wadliwą organizacją MSZ w zakresie zastępowania dyplomatów, którzy w okresie oddelegowania na placówkę okazali się w sposób obiektywny i tymczasowy niezdolni do wykonywania swoich obowiązków w wyniku nieprzewidywalnych zdarzeń, takich jak zwolnienia lekarskie.

(b) Rząd

64. Rząd podkreślił, że zespół pracowników ambasady Rumunii w Lublanie jest bardzo nieliczny. W związku z tym, gdy skarżąca przyjmowała odpowiednie stanowisko, powinna była mieć świadomość, że oczekuje się od niej mniej lub bardziej stałej pracy i świadczenia doraźnej pomocy konsularnej obywatelom rumuńskim znajdującym się w potrzebie. CO ile okoliczności te nie powinny być interpretowane jako ograniczające wybory skarżącej w jej życiu prywatnym, stanowiły one domniemanie, że na płaszczyźnie zawodowej rozumie ona, iż jej długie, powtarzające się i nieprzewidywalne nieobecności będą miały wpływ na funkcjonowanie ambasady. Powinna więc była zaakceptować wcześniejsze odwołanie ze stanowiska.

65. Przyznając, że ciąża skarżącej odegrała rolę w podjęciu decyzji o zakończeniu jej służby na placówce w Słowenii, Rząd argumentował, że

faktycznym powodem podjęcia tej decyzji była konieczność zapewnienia prawidłowego funkcjonowania wydziału konsularnego. Decyzja nie była środkiem dyscyplinarnym wobec skarżącej, która pozostała zatrudniona w MSZ i mogła bez przeszkód rozwijać karierę zawodową (zob. par. 26 powyżej).

66. W związku z tym Rząd twierdził, że podczas wykonywania swoich obowiązków skarżąca nie doświadczyła różnic w traktowaniu. Uwzględniając szczególne okoliczności jej pracy w ambasadzie, gdzie była jedynym pracownikiem konsularnym, taka sama decyzja zostałaby podjęta niezależnie od przyczyn jej długich i nieprzewidywalnych nieobecności w pracy.

67. Ponadto decyzja o odwołaniu skarżącej z placówki została podjęta w słusznym celu zapewnienia ochrony praw i wolności obywateli rumuńskich za granicą.

68. Na zakończenie Rząd argumentował, że sądy krajowe dokładnie przeanalizowały roszczenia skarżącej oraz dokonały wyważenia jej praw i interesów z prawami i interesami obywateli rumuńskich potrzebujących pomocy konsularnej w Słowenii oraz obowiązkami MSZ w zakresie zapewnienia stabilnego funkcjonowania ambasady.

2. Ocena Trybunału

(a) Zasady ogólne

69. Niezależnie od różnicy w zakresie stosowania art. 14 Konwencji i art. 1 Protokołu nr 12 do Konwencji, pojęcie „dyskryminacji” w art. 1 Protokołu nr 12 jest w zamierzeniu tożsame z zawartym w art. 14 (zob. ust. 18 i 19 Sprawozdania wyjaśniającego do Protokołu nr 12). Stosując ten sam termin na podstawie art. 1 Protokołu nr 12, Trybunał nie widzi zatem powodu, by odchodzić od utrwalonej interpretacji pojęcia „dyskryminacja” (zob. *Sejdić i Finci*, cyt. powyżej, § 55).

70. Można zatem stwierdzić, że w zasadzie te same standardy wypracowane przez Trybunał w jego orzecznictwie, dotyczące ochrony zapewnianej przez art. 14, mają zastosowanie do spraw wniesionych na podstawie art. 1 Protokołu nr 12.

71. W tym świetle Trybunał przypomina, że przy korzystaniu z praw i wolności gwarantowanych przez Konwencję artykuł 14 zapewnia ochronę przed odmiennym traktowaniem jednostek znajdujących się w analogicznych lub odpowiednio podobnych sytuacjach bez obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia. Innymi słowy, wymóg wykazania analogicznej pozycji nie wymaga, by porównywane grupy były identyczne. Dla celów art. 14 różnica w traktowaniu ma charakter dyskryminacji, jeżeli „nie posiada obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia”, to jest, jeżeli nie dąży do osiągnięcia „słusznego celu” lub jeżeli pomiędzy zastosowanymi środkami a celem, który ma być osiągnięty, nie „istnieje uzasadniony

związek proporcjonalności” (zob. *Molla Sali przeciwko Grecji* [WI], nr 20452/14, §§ 133 i 135, 19 grudnia 2018 r.).

72. Ponadto w swoim orzecznictwie Trybunał ustalił, że dyskryminację w rozumieniu art. 14 stanowić mogą jedynie różnice w traktowaniu oparte na możliwej do zidentyfikowania cesze lub „statusie” (zob. *Fábián przeciwko Węgrom* [WI], nr 78117/13, § 113, 5 września 2017 r.).

73. Ponadto artykuł 14 nie zabrania Układającym się Stronom traktowania grup w odmienny sposób w celu skorygowania „faktycznych nierówności” pomiędzy nimi. Istotnie, prawo do niedyskryminacji w korzystaniu z praw zagwarantowanych w Konwencji jest naruszane także wtedy, gdy państwa, bez obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia, nie traktują w odmienny sposób tych osób, które znajdują się w znacząco odmiennej sytuacji (zob. *Thlimmenos przeciwko Grecji* [WI], nr 34369/97, § 44, ETPCz 2000-IV; *Stec i Inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* [WI], nr 65731/01 i 65900/01, § 51, ETPCz 2006-VI; oraz *Guberina przeciwko Chorwacji*, nr 23682/13, § 70, 22 marca 2016 r.). Zakaz wynikający z art. 14 będzie zatem rodzić również pozytywne obowiązki Układających się Państw w zakresie dokonywania niezbędnych rozróżnień między osobami lub grupami, których okoliczności są istotnie i znacząco różne (zob. *J.D. i A przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, nr 32949/17 i 34614/17, § 84, 24 października 2019 r., z dalszymi odniesieniami, w szczególności *Thlimmenos*, cyt. powyżej, § 44). W tym kontekście istotność mierzy się w odniesieniu do przedmiotu interesu, natomiast aby Trybunał uznał, że okoliczności znacznie się różnią, wymagany jest pewien próg. Aby próg ten został osiągnięty, środek musi mieć szczególnie szkodliwy wpływ na niektóre osoby ze względu na przesłankę podlegającą ochronie, w związku z ich sytuacją i w świetle wskazanej podstawy dyskryminacji (zob. *J.D. i A przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, cyt. powyżej, § 85).

74. Trybunał uznawał w swoim orzecznictwie, co prawda pośrednio, potrzebę ochrony ciąży i macierzyństwa (zob. *mutatis mutandis*, *Kamtoku i Aksenczik przeciwko Rosji* [WI], nr 60367/08 i 961/11, § 82, 24 stycznia 2017 r.; *Konstantin Markin przeciwko Rosji* [WI], nr 30078/06, § 132, ETPCz 2012 r.; *Alexandru Enache przeciwko Rumunii*, nr 16986/12, §§ 68 i 76-77, 3 października 2017 r. oraz *Petrovic przeciwko Austrii*, 27 marca 1998 r., § 36, *Sprawozdania z Wyroków i Decyzji* 1998-II).

75. Trybunał stwierdzał także, iż postęp w zakresie równości płci jest obecnie głównym celem państw członkowskich Rady Europy. Oznacza to, że w celu uznania różnicy w traktowaniu ze względu na płeć za zgodną z Konwencją należałoby przedstawić bardzo ważne powody (zob. *Abdulaziz, Cabales i Balkandali przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, 28 maja 1985 r., § 78, Seria A nr 94, oraz *Carvalho Pinto de Sousa Morais przeciwko Portugalii*, nr 17484/15, § 46, 25 lipca 2017 r.). Z tego względu, gdy różnica w traktowaniu jest związana z płcią, margines oceny przyznany państwu jest wąski, a w takich sytuacjach zasada proporcjonalności nie

wymaga jedynie, aby wybrany środek był zasadniczo odpowiedni do osiągnięcia zamierzonego celu, ale należy również wykazać, że w danych okolicznościach był on konieczny (zob. *Emel Boyraz przeciwko Turcji*, nr 61960/08, § 51, 2 grudnia 2014 r.).

(b) Zastosowanie powyższych zasad w odniesieniu do faktów w niniejszej sprawie

76. W odniesieniu do stanu faktycznego niniejszej sprawy Trybunał zauważa, że uznano, iż z powodu nieobecności związanych z wizytami lekarskimi i urlopem macierzyńskim skarżąca nie będzie w stanie wykonywać swojej pracy (zob. par. 20, 22 i 23 powyżej). Decyzje o odwołaniu jej do Bukaresztu podjęto niezwłocznie po poinformowaniu przez nią o drugiej ciąży (zob. par. 19 i 24 powyżej). Rząd przyznał również, że stan zdrowia skarżącej odegrał rolę w podjęciu decyzji o odwołaniu jej z zagranicznej placówki dyplomatycznej (zob. par. 65 powyżej). W związku z tym Trybunał uznaje za dowiedzione, że skarżąca doświadczyła takiego traktowania głównie ze względu na swoją ciążę.

77. Trybunał zauważa, że tylko kobiety mogą być traktowane inaczej ze względu na ciążę i z tego powodu taka różnica w traktowaniu będzie stanowiła bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, jeśli nie będzie uzasadniona. W tej kwestii Trybunał nie może nie zauważyć, że TSUE przyjął w swoim orzecznictwie analogiczne podejście (zob. par. 44 i 46 powyżej) oraz że podejście to jest zgodne z krajowym prawem (zob. par. 31 powyżej) i praktyką (zob. par. 34-36 powyżej).

78. Po ustaleniu, że skarżąca została potraktowana odmiennie ze względu na płeć, Trybunał musi ustalić, czy powody przedstawione przez władze – mianowicie przez MSZ, sądy krajowe i Rząd – w celu uzasadnienia traktowania zastosowanego wobec skarżącej były właściwe i wystarczające, niezależnie od wąskiego marginesu oceny przyznanego państwom w sprawach takich jak niniejsza (zob. par. 75 powyżej).

79. Rząd argumentował, że decyzja o odwołaniu skarżącej z placówki zagranicznej miała na celu ochronę praw innych osób, w szczególności obywateli rumuńskich potrzebujących pomocy konsularnej w Słowenii. (zob. par. 67-68 powyżej). Trybunał akceptuje to stwierdzenie. Należy ustalić, czy środek był proporcjonalny do tego celu.

80. W związku z tym należy zauważyć, że władze krajowe i Rząd uznały, że wcześniejsze zakończenie oddelegowania skarżącej na placówkę zagraniczną było uzasadnione faktem, że jej nieobecność zagroziłaby możliwościom funkcjonowania wydziału konsularnego ambasady (zob. par. 22, 23, 28, 30 i 68 powyżej). Trybunał zauważa, że podczas nieobecności skarżącej w urzędzie obsługę konsularną zawieszono, a prośby o udzielenie pomocy przekierowywano do ambasad w sąsiednich krajach (zob. par. 11 i 15 powyżej). Jest zatem oczywiste, że zważywszy na charakter pracy skarżącej i pilność wniosków, z którymi miała ona do

czynienia (zob. par. 8 powyżej), jej nieobecność w pracy poważnie wpływała na działalność konsularną ambasady.

81. Trybunał zauważa również, że prawo krajowe nie uniemożliwia wcześniejszego zakończenia pracy na stanowisku w ramach zagranicznej placówki dyplomatycznej (zob. par. 33 powyżej), który to fakt potwierdziły także sądy krajowe (zob. par. 28 i 30 powyżej oraz, *mutatis mutandis*, par. 37 powyżej). Ponadto prawo krajowe zezwala pracodawcy na organizowanie pracy pracownic w ciąży, a jedynym ograniczeniem jest zakaz wypowiedzania umów o pracę z takimi osobami (zob. par. 30 powyżej).

82. W tym kontekście Trybunał zauważa, że mimo iż warunki pracy [skarżące] uległy zmianie na skutek wcześniejszego odwołania jej z placówki, skarżąca nie została zwolniona ze stanowiska dyplomaty w MSZ (por. orzecznictwo TSUE, cyt. w par. 43 do 48 powyżej). Takiej zmiany okoliczności nie można utożsamiać z utratą pracy (zob. również orzecznictwo krajowe, o którym mowa w par. 35 powyżej).

83. Trybunał uznaje zatem za ustalone, iż konsekwencje wcześniejszego odwołania skarżącej z placówki zagranicznej nie miały takiego samego charakteru jak te, które zostały wyraźnie zakazane na mocy krajowych przepisów o równości szans. (zob. par. 31-32 powyżej) i międzynarodowych zobowiązań Państwa w dziedzinie ochrony ciąży i macierzyństwa (zob. par. 39-42 i 49 powyżej).

84. Ponadto, pomimo dłuższej nieobecności skarżącej w związku z urlopem macierzyńskim i wychowawczym, pracodawca awansował ją, po raz pierwszy w grudniu 2007 r., podczas gdy była ona nieobecna w czasie pierwszej ciąży (zob. par. 13 powyżej), a następnie we wrześniu 2016 r., około roku po powrocie do pracy (zob. par. 26 powyżej). W związku z tym wydaje się, że w jej karierze dyplomatycznej nie wystąpiły żadne znaczące, długotrwałe komplikacje.

85. Na zakończenie należy zauważyć, że sądy krajowe wyraźnie podkreśliły, iż decyzja o odwołaniu skarżącej z placówki nie była środkiem dyscyplinarnym (zob. par. 28 powyżej). Trybunał nie ma podstaw, by kwestionować to ustalenie. Stwierdza zatem, że choć decyzja była umotywowana ciążą skarżącej, nie miała na celu postawienia jej w niekorzystnej sytuacji.

86. W świetle powyższych ustaleń Trybunał uznaje za dowiedzione, że wcześniejsze odwołanie skarżącej z zagranicznej placówki dyplomatycznej skarżącej było konieczne dla zapewnienia i utrzymania zdolności operacyjnych misji dyplomatycznej, a ostatecznie dla ochrony praw innych osób. Niezależnie od wąskiego marginesu oceny, jaki został im przyznany, władze krajowe przedstawiły istotne i wystarczające powody uzasadniające konieczność zastosowania tego środka.

87. Nie doszło zatem do naruszenia art. 1 Protokołu nr 12 do Konwencji.

Z TYCH PRZYCZYŃ TRYBUNAŁ JEDNOGŁOŚNIE

1. *Uznaje* skargę za dopuszczalną;
2. *Uznaje, że* nie doszło zatem do naruszenia art. 1 Protokołu nr 12 do Konwencji.

Sporządzono w języku angielskim i obwieszczono na piśmie w dniu 20 października 2020, zgodnie z art. 77 ust. 2 i 3 Regulaminu Trybunału.

Andrea Tamietti
Kancelarz

Jonko Grozew
Przewodniczący