

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 20 czerwca 2013 r. (*)

Polityka społeczna – Dyrektywa 76/207/EWG – Równość traktowania pracowników płci żeńskiej i męskiej – Dyrektywa 96/34/WE – Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego – Likwidacja stanowisk urzędniczych ze względu na problemy gospodarcze kraju – Ocena pracownicy przebywającej na urlopie rodzicielskim w porównaniu z pracownikami pozostającymi w czynnym zatrudnieniu – Zwolnienie po zakończeniu urlopu rodzicielskiego – Dyskryminacja pośrednia

W sprawie C-7/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Augstākās tiesas Senāts (Łotwa) postanowieniem z dnia 27 grudnia 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 stycznia 2012 r., w postępowaniu:

Nadežda Riežniece

przeciwko

Zemkopības ministrija,

Lauku atbalsta dienests,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, J. Malenovský, U. Löhmus, M. Safjan (sprawozdawca) i A. Prechal, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu rządu łotewskiego przez I. Kalniņa i A. Nikolajevā, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu niderlandzkiego przez C. Wissels, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę i M. Szpunara, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez C. Gheorghiu, M. van Beeka i E. Kalniņa, działających w charakterze pełnomocników,

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

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, s. 40), zmienionej dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 269, s. 15) (zwanej dalej „dyrektywą 76/207”), a także porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego w dniu 14 grudnia 1995 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym urlopu rodzicielskiego”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. L 145, s. 4), zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. (Dz.U. 1998, L 10, s. 24, zwanej dalej „dyrektywą 96/34”).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między N. Riežniece a Zemkopības ministrija (ministerstwem rolnictwa) i Lauku atbalsta dienests (służbą wsparcia obszarów

wiejskich) w przedmiocie zwolnienia N. Riežnicee po powrocie do pracy, po wykorzystaniu przez nią urlopu rodzicielskiego.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

Dyrektywa 76/207

3 Dyrektywa 76/207 została uchylona z dniem 15 sierpnia 2009 r. przez dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204, s. 23). Jednakże ze względu na czas zajścia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym zastosowanie znajdują do niego nadal przepisy dyrektywy 76/207.

4 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 76/207 stanowi:

„Niniejsza dyrektywa stawia sobie za cel wprowadzenie w życie w państwach członkowskich zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym awansu i kształcenia zawodowego, jak również warunków pracy oraz, w sytuacjach przewidzianych w ust. 2, zabezpieczenia społecznego. Zasadę tę określa się dalej jako »zasadę równego traktowania«”.

5 Artykuł 2 omawianej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„1. Do celów następujących postanowień zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, przez odniesienie w szczególności do stanu cywilnego lub rodzinnego.

2. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

– dyskryminacja bezpośrednia: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji,

– dyskryminacja pośrednia: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne,

[...]

7. [...]

Niniejsza dyrektywa jest [...] bez uszczerbku dla przepisów dyrektywy [...] 96/34[...]

6 Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 76/207 stanowi:

„Stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że nie może istnieć żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym ani publicznym, włączając instytucje publiczne, w odniesieniu do:

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia, a także wynagrodzenie, jak przewidziano w dyrektywie [Rady] 75/117/EWG [z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. L 45, s. 19)];

[...]”.

Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego

7 Dyrektywa 96/34 została uchylona z dniem 8 marca 2012 r. na mocy art. 4 dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. L 68, s. 13). Jednakże ze względu na czas zajścia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym

zastosowanie znajdują do niego nadal przepisy dyrektywy 96/34 i porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego.

8 Akapit pierwszy preambuły porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego brzmi następująco:

„Poniższe porozumienie ramowe stanowi przedsięwzięcie [zobowiązanie] podjęte przez [Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) i Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)] dla ustalenia minimalnych wymagań dotyczących urlopu rodzicielskiego i czasu wolnego od pracy uzasadnionego działaniem siły wyższej jako ważnego środka służącego pogodzeniu pracy i życia rodzinnego oraz wspierającego równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn”.

9 Punkt 5 przesłanek ogólnych omawianego porozumienia ramowego brzmi następująco:

„[U]chwała Rady z dnia 6 grudnia 1994 r. uznaje, że efektywna polityka równych szans zakłada istnienie zintegrowanej, ogólnej strategii umożliwiającej lepszą organizację czasu pracy, większą elastyczność czasu pracy i łatwiejszy powrót do życia zawodowego oraz dostrzega ważną rolę partnerów społecznych w tym zakresie oraz w proponowaniu zarówno mężczyznom, jak i kobietom możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi”.

10 Klauzula 1 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego stanowi:

„1. Niniejsze porozumienie ustanawia minimalne wymogi, przeznaczone do ułatwienia pogodzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych pracujących rodziców.

2. Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do wszystkich pracowników, kobiet i mężczyzn, związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku zatrudnienia określonym przez prawo, układy zbiorowe pracy lub praktykę, obowiązujące w każdym państwie członkowskim”.

11 Klauzula 2 wspomnianego porozumienia ramowego stanowi:

„1. Niniejsze porozumienie, z zastrzeżeniem klauzuli 2.2, przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia

lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem, przez co najmniej trzy miesiące, do czasu osiągnięcia przez dziecko określonego wieku, maksymalnie 8 lat, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich i/lub partnerów społecznych.

[...]

4. W celu zapewnienia możliwości korzystania przez pracowników z prawa do urlopu rodzicielskiego państwa członkowskie i/lub pracodawcy i pracownicy wprowadzają niezbędne przepisy i podejmują środki w celu ochrony pracowników przed zwalnianiem z powodu ubiegania się lub korzystania z urlopu rodzicielskiego, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy lub praktyką.

5. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu na to samo miejsce pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia.

[...]”.

Uregulowania lotewskie

12 Darba likums (kodeks pracy, Latvijas Vēstnesis 2001, nr 105) w wersji mającej zastosowanie do sporu będącego przedmiotem postępowania głównego zawiera w art. 156 następujące postanowienia:

„1. Z racji urodzenia lub przysposobienia dziecka każdemu pracownikowi przysługuje urlop rodzicielski. Urlop ten przyznawany jest w maksymalnym wymiarze osiemnastu miesięcy, do ukończenia przez dziecko ósmego roku życia.

[...]

3. Okres przebywania przez pracownika na urlopie rodzicielskim uznawany jest za okres zatrudnienia.

4. Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego zachowuje poprzednie stanowisko. Jeżeli nie jest to możliwe, pracodawca zapewnia mu stanowisko podobne lub równorzędne, na warunkach pracy i zatrudnienia, które nie mogą być mniej korzystne”.

13 Punkt 2 Ministru kabineta instrukcija Nr. 2 – Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība (instrukcji rady ministrów nr 2 w sprawie systemu oceny działań i wyników pracy urzędników) z dnia 13 lutego 2001 r. (Latvijas Vēstnesis 2001, nr 27) brzmi następująco:

„Celem oceny działań urzędników i wyników ich pracy jest ocena działań urzędników i ich wyników pracy w danym okresie, a także ustalenie potrzeb urzędników w zakresie szkolenia i rozwoju kariery zawodowej w celu poprawy i wspierania ich działań zmierzających do realizacji wyznaczonych organom administracji celów oraz przy wykonywaniu przez nich ich zadań. Wyniki oceny służą za podstawę decyzji dotyczących powołania na urzędnika, orzeczenia niezdolności urzędnika do należytego wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku, przeniesienia na inne stanowisko i zaszeregowania”.

14 Artykuł 2 ust. 4 Valsts civildienesta likums (ustawy o urzędnikach państwowych) w wersji mającej zastosowanie do sporu będącego przedmiotem postępowania głównego stanowi:

„Przepisy ustawowe i wykonawcze regulujące stosunki pracy i dotyczące zasady równości praw, zasady zakazu wszelkiej dyskryminacji, zakazu stwarzania niekorzystnych warunków, czasu pracy i okresów odpoczynku, wynagrodzenia za pracę, odpowiedzialności majątkowej pracowników, a także terminów mają zastosowanie do stosunków zatrudnienia w państwowej służbie publicznej, o ile nie są one uregulowane w niniejszej ustawie”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

15 Z postanowienia odsyłającego wynika, że w drodze decyzji Lauku atbalsta dienests z dnia 14 listopada 2005 r. N. Riežniece została powołana na stanowisko głównego radcy w dziale prawnym departamentu administracji.

16 W 2006 r. N. Riežniece została poddana jako urzędnik ocenie rocznej, mającej na celu ocenę jakości jej pracy oraz polepszenie i pobudzenie jej rozwoju zawodowego (zwanej dalej „oceną z 2006 r.”). Ówczesny kwestionariusz oceny zawierał pięć kryteriów, z których każde dzieliło się na szereg podkryteriów. Na tej podstawie przyznana została ogólna ocena.

17 Nadežda Riežniece przebywała na urlopie rodzicielskim w okresie od dnia 14 listopada 2007 r. do dnia 6 maja 2009 r.

18 W 2009 r., w ramach strukturalnej reorganizacji Lauku atbalsta dienests, w dziale prawnym departamentu administracji zlikwidowano jedno stanowisko głównego radcy, przy czym likwidacja stanowiska nie odnosiła się do żadnego konkretnego urzędnika.

19 W celu ustalenia, kogo ma dotyczyć likwidacja wymienionego stanowiska, czterech urzędników, w tym N. Riežniece, zostało poddanych ocenie pracy i kwalifikacji, przeprowadzonej według identycznych kryteriów i jednolitej skali oceny (zwanej dalej „oceną z 2009 r.”). Trzy spośród ośmiu kryteriów zastosowanych na potrzeby tej oceny były nowe w stosunku do kryteriów oceny z 2006 r., zaś pięć pozostałych kryteriów istniało już wcześniej, albo jako samodzielne kryteria, albo jako część składowa istniejącego kryterium. Dwa spośród kryteriów przyjętych w trakcie oceny z 2006 r. nie zostały zastosowane w 2009 r.

20 W odniesieniu do dwojga urzędników poddanych ocenie w 2009 r. kobiety i mężczyzny pozostających w czynnym zatrudnieniu, omawiana ocena obejmowała okres od dnia 1 lutego 2008 r. do dnia 26 lutego 2009 r.

21 Dla N. Riežniece i drugiej pracownicy, przebywających na urlopie rodzicielskim, wspomniana ocena została przeprowadzona na podstawie wyników ostatniej oceny rocznej sprzed odejścia na urlop. N. Riežniece, która otrzymała niższą ocenę ogólną od oceny przyznanej jej w trakcie oceny z 2006 r., znalazła się na ostatniej pozycji. Druga przebywająca na urlopie rodzicielskim pracownica uzyskała wyższą ocenę, jednakową z pracownicą czynną zawodowo.

22 Wskutek powyższego w dniu 7 maja 2009 r. Lauku atbalsta dienests powiadomiła N. Riežniece o ustaniu jej stosunku zatrudnienia ze względu na likwidację jej stanowiska. W powyższym powiadomieniu Lauku atbalsta dienests zaproponowała jej jednocześnie objęcie stanowiska głównego radcy w dziale rozwoju systemów informacyjnych departamentu informacji. N. Riežniece bezzwłocznie wyraziła zgodę na przeniesienie na tamto stanowisko.

23 W dniu 18 maja 2009 r. ze względu na problemy gospodarcze kraju podjęto dalsze środki wiążące się ze zmianami strukturalnymi w Lauku atbalsta dienests.

24 W dniu 26 maja 2009 r. Lauku atbalsta dienests powiadomiła N. Riežniece o ustaniu jej stosunku zatrudnienia w państwowej służbie publicznej ze względu na likwidację jej stanowiska w dziale rozwoju systemów informacyjnych departamentu informacji. N. Riežniece została tym samym zwolniona z państwowej służby publicznej, czego zgodność z prawem potwierdziło w drodze decyzji Zemkopības ministrija.

25 N. Riežniece wniosła skargę do administratīvā rajona tiesa (sądu administracyjnego pierwszej instancji) w celu uzyskania stwierdzenia braku zgodności z prawem decyzji Zemkopības ministrija potwierdzającej powiadomienie Lauku atbalsta dienests z dnia 26 maja 2009 r. oraz naprawienia szkody i zadośćuczynienia krzywdzie, a także zwrotu kosztów postępowania. Wyrokiem z dnia 21 października 2009 r. administratīvā rajona tiesa uwzględnił w części skargę N. Riežniece.

26 Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2010 r. Administratīvā apgabaltiesa (apelacyjny sąd administracyjny), do którego N. Riežniece wniosła odwołanie, a Zemkopības ministrija – odwołanie wzajemne, oddalił jej odwołanie.

27 Administratīvā apgabaltiesa uznał po pierwsze, że N. Riežniece poddano obiektywnej ocenie w zakresie jej pracy i kwalifikacji. Sąd uznał po drugie, że oferując N. Riežniece inne stanowisko w chwili jej powrotu do pracy organ administracji działał zgodnie z prawem, w szczególności dlatego, iż Lauku atbalsta dienests nie mogła wiedzieć z wyprzedzeniem, że dział rozwoju systemów informacyjnych departamentu informacji oraz stanowiska zatrudnionych w nim urzędników zostaną zlikwidowane.

28 N. Riežniece wniosła kasację od wyroku Administratīvā apgabaltiesa do Augstākās tiesas Senāts (senatu sądu najwyższego). Podnosi w szczególności, że zgodnie z prawem Unii kobiety przebywające na urlopie rodzicielskim mają prawo do powrotu na swoje stanowisko lub stanowisko równorzędne po zakończeniu tego urlopu. Administratīvā apgabaltiesa niesłusznie zatem uznał, że Lauku atbalsta dienests miała prawo zwolnić ją z szeregów służby cywilnej lub przenieść na inne stanowisko. Ponadto wskazany sąd dokonał błędnej wykładni zasady niedyskryminacji poprzez uznanie, że pracowników czynnych zawodowo i pracownice przebywające na urlopie rodzicielskim można oceniać według różnych zasad.

29 W tych okolicznościach Augstākās tiesas Senāts postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy wykładni przepisów dyrektywy [...] 76/207[...] oraz porozumienia ramowego [dotyczącego urlopu rodzicielskiego] należy dokonywać w ten sposób, że pracodawca nie może przeprowadzać jakichkolwiek działań (w szczególności oceny pracownika podczas jego nieobecności), w których następnie kobieta przebywająca na urlopie rodzicielskim może stracić swoje stanowisko z chwilą powrotu do pracy?

2) Czy odpowiedź na poprzednie pytanie byłaby odmienna, gdyby przyczyną takiego działania pracodawcy był fakt, że wskutek recesji gospodarczej w państwie w całej administracji państwa przeprowadzana jest optymalizacja liczby zatrudnienia i likwidacja stanowisk?

3) Czy należy uważać za dyskryminację pośrednią takie przeprowadzenie oceny pracy i osiągnięć [kwalifikacji] [pracownicy], które bierze pod uwagę jej ostatnią roczną ocenę wykonywania obowiązków urzędnika i wyniki sprzed urlopu rodzicielskiego, w porównaniu z przeprowadzoną według nowych kryteriów oceną pracy i osiągnięć [kwalifikacji] innych urzędników, którzy nadal byli czynni w służbie (i mieli ponadto możliwość zwiększenia swoich osiągnięć [kwalifikacji])?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

30 W trzech pytaniach, które należy rozpatrywać łącznie, sąd odsyłający pragnie w istocie ustalić, czy dyrektywa 76/207 i porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego należy interpretować w ten sposób, że nie zezwalają one na to, by:

- w celu poddania pracowników ocenie w związku z likwidacją stanowisk urzędniczych ze względu na problemy gospodarcze kraju, pracownicę przebywającą na urlopie rodzicielskim oceniano pod jej nieobecność na podstawie ostatniej oceny sprzed udania się przez nią na urlop rodzicielski, z zastosowaniem nowych kryteriów, podczas gdy pracowników nadal czynnych zawodowo ocenia się, biorąc pod uwagę okres bliższy dacie oceny, oraz
- wskazana pracownica, która została przeniesiona na inne stanowisko po powrocie z urlopu rodzicielskiego, w następstwie opisanej oceny, została zwolniona z powodu likwidacji jej nowego stanowiska pracy.

31 Jak wynika z akapitu pierwszego preambuły porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego i z pkt 5 przesłanek ogólnych omawianego porozumienia, porozumienie stanowi zobowiązanie partnerów społecznych do wprowadzenia, dzięki ustaleniu minimalnych wymagań, środków mających na celu wspieranie równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn poprzez zaoferowanie im możliwości pogodzenia obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi (wyroki: z dnia 22 października 2009 r. w sprawie C-116/08 Meerts, Zb.Orz. s. I-10063, pkt 35; z dnia 16 września 2010 r. w sprawie C-149/10 Chatzi, Zb.Orz. s. I-8489, pkt 56).

32 Biorąc powyższe pod uwagę, należy stwierdzić, że porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego pozwala osobom, które zostały niedawno rodzicami, na przerwę w działalności zawodowej w celu poświęcenia się obowiązkom rodzinnym, jednocześnie dając im zapisaną w klauzuli 2 pkt 5 tego porozumienia gwarancję, że po zakończeniu urlopu będą mogły powrócić na swoje stanowisko. Podczas okresu ustalonego w dowolnym wymiarze

przez każde państwo członkowskie przy zachowaniu minimalnego okresu trzech miesięcy i na zasadach pozostawionych uznaniu ustawodawców krajowych osoby, które niedawno zostały rodzicami, mają tym samym możliwość zapewnienia dzieciom opieki wymaganej w ich wieku i poczynienia przygotowań co do organizacji życia rodzinnego w perspektywie powrotu do życia zawodowego (ww. wyrok w sprawie Chatzi, pkt 57).

33 Należy w pierwszej kolejności zbadać, czy pracodawca może, w związku z likwidacją stanowiska, przeprowadzić ocenę pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim.

34 Zgodnie z tym, co stanowi klauzula 2 pkt 4 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, pracownicy powinni podlegać ochronie przed zwolnieniem „z powodu” ubiegania się lub korzystania z urlopu rodzicielskiego, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy lub praktyką.

35 Z przytoczonego przepisu wynika, że w okolicznościach takich jak te w postępowaniu głównym nie jest zabronione, by pracodawca, z zastrzeżeniem zastosowania klauzuli 2 pkt 5 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zwolnił pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego, o ile zwolnienie nie jest spowodowane ubieganiem się o urlop rodzicielski lub korzystaniem z tego urlopu.

36 W związku z tym porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego nie stoi na przeszkodzie temu, by pracodawca, w związku z likwidacją stanowiska, poddał ocenie pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim w celu przeniesienia go na równoważne lub podobne stanowisko zgodne z jego umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia. Stwierdzenie to jest również słuszne w sytuacji, gdy pracodawca zamierza zredukować liczbę pracowników we wszystkich organach administracji państwowej ze względu na problemy gospodarcze kraju. Pracodawca może bowiem dokonywać reorganizacji swoich służb w celu racjonalnego zarządzania swoją instytucją, pod warunkiem, że przestrzega obowiązujących przepisów prawa Unii.

37 W drugiej kolejności należy zbadać, czy przeprowadzana w związku z likwidacją stanowiska ocena pracownika płci żeńskiej przebywającego na urlopie rodzicielskim może stanowić naruszenie zasady niedyskryminacji.

38 W tym względzie należy przypomnieć, że art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, do których zaliczają się warunki mające zastosowanie do powrotu na stanowisko przez pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim (zob. podobnie wyrok z dnia 27 lutego 2003 r. w sprawie C-320/01 Busch, Rec. s. I-2041, pkt 38).

39 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pośrednia dyskryminacja ma miejsce wówczas, gdy stosowanie przepisu krajowego – choćby sformułowanego w sposób neutralny – faktycznie działa na niekorzyść znacznie większej liczby kobiet niż mężczyzn (zob. w szczególności wyroki: z dnia 2 października 1997 r. w sprawie C-1/95 Gerster, Rec. s. I-5253, pkt 30; z dnia 20 października 2011 r. w sprawie C-123/10 Brachner, Zb.Orz. s. I-10003, pkt 56).

40 Ponadto, jak Trybunał zauważył już w wyroku z dnia 21 października 1999 r. w sprawie C-333/97 Lewen, Rec. s. I-7243, pkt 35, opierając się przy tym na wskazówkach dostarczonych przez sąd krajowy, z urlopu rodzicielskiego korzystają znacznie częściej kobiety niż mężczyźni. Sąd odsyłający powinien sprawdzić, czy w danym państwie członkowskim znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn korzysta z urlopu rodzicielskiego, przez co są one bardziej narażone na to, że dotkną je działania tego rodzaju jak te będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym.

41 Jeśli okaże się, że tak właśnie jest, to będzie to oznaczać, jak podnoszą rządy łotewski i polski, a także Komisja Europejska, że aby uniknąć jakiegokolwiek dyskryminacji i zapewnić kobietom i mężczyznom równe szanse, sposób oceniania pracowników w związku z likwidacją stanowiska nie może stawiać pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim w sytuacji mniej korzystnej w stosunku do pracowników, którzy z takiego urlopu nie korzystają.

42 W sprawie będącej przedmiotem postępowania głównego pracodawca przeprowadził ocenę danych pracowników, uwzględniając ich ostatni okres czynnego zatrudnienia. W tym względzie należy stwierdzić, że jakkolwiek ocena pracowników za różne okresy nie jest idealnym rozwiązaniem, to jest to jednak metoda odpowiednia, skoro pracownicy przebywający na urlopie rodzicielskim są nieobecni w okresie bezpośrednio poprzedzającym ocenę, pod warunkiem, że zastosowane kryteria oceny nie powodują postawienia tych pracowników w mniej korzystnej sytuacji.

43 Aby pracownicy przebywający na urlopie rodzicielskim nie znaleźli się w takiej mniej korzystnej sytuacji, ocena musi przebiegać z zachowaniem określonej liczby warunków. Muszą jej w szczególności podlegać wszyscy pracownicy, których może dotyczyć likwidacja stanowiska. Ocena tego rodzaju musi również opierać się na kryteriach ściśle identycznych z kryteriami stosowanymi do pracowników czynnych zawodowo. Ponadto zastosowanie tych kryteriów nie może wymagać fizycznej obecności pracowników, gdyż pracownik przebywający na urlopie rodzicielskim nie może spełnić takiego wymogu.

44 W niniejszym przypadku należy zaznaczyć, że pięć kryteriów stosowanych do oceny z 2006 r. tylko częściowo pokrywa się z ośmioma kryteriami przyjętymi dla oceny z 2009 r. Ponadto obie te oceny nie miały tych samych celów, gdyż pierwsza z nich miała na celu ocenę jakości pracy i pobudzenie rozwoju zawodowego, zaś drugiej dokonywano w związku z likwidacją stanowiska.

45 W tych okolicznościach sąd odsyłający powinien, ujmując rzecz bardziej konkretnie, sprawdzić po pierwsze, czy ocenę z 2009 r. przeprowadzono w taki sposób, że ogólna ocena przyznana N. Riežniece nie wynikała z zastosowania kryteriów, których nie mogła ona spełnić z racji swojej nieobecności w pracy, a po drugie, czy wyniki jej oceny z 2006 r. zostały użyte w sposób obiektywny do celów oceny z 2009 r.

46 Ponadto w pytaniu trzecim sąd odsyłający wyszedł z założenia, że fakt pozostania w czynnym zatrudnieniu dał danym urzędnikom możliwość podniesienia swoich kwalifikacji. Podobnie rząd niderlandzki zauważa, że N. Riežniece, która nie miała możliwości poprawienia swoich wyników pracy, znajdowała się w mniej korzystnej sytuacji niż jej współpracownicy nieprzebywający na urlopie rodzicielskim.

47 Odnosząc się do tego argumentu, należy zauważyć, że wprawdzie pracownicy pozostający w czynnym zatrudnieniu, w odróżnieniu od tych, którzy przebywali na urlopie rodzicielskim, mieli możliwość nabycia dodatkowego doświadczenia, które zazwyczaj umożliwia pracownikowi lepsze wywiązywanie się z powierzonych mu obowiązków (zob. podobnie wyrok z dnia 3 października 2006 r. w sprawie C-17/05 Cadman, Zb.Orz. s. I-9583, pkt 34, 35), jednakże lepsze wywiązywanie się z obowiązków stanowi dla pracowników pozostających w czynnym zatrudnieniu jedynie możliwość, gdyż sama obecność w pracy niekoniecznie gwarantuje poprawę wyników pracy danego pracownika.

48 Wobec powyższego należy stwierdzić, że w odniesieniu do sprawy będącej przedmiotem postępowania głównego, w razie gdyby zasady i kryteria wymienione w pkt 43 niniejszego wyroku nie były przestrzegane w trakcie oceny z 2009 r., przez co postawiono N. Riežniece w mniej korzystnej sytuacji, tego rodzaju sytuacja powodowałaby dyskryminację pośrednią w rozumieniu art. 2 ust. 2 dyrektywy 76/207, zaś sprawdzenie tego jest zadaniem sądu krajowego.

49 W trzeciej kolejności należy zbadać, czy pracodawca N. Riežniece mógł przenieść ją na inne stanowisko w następstwie oceny z 2009 r.

50 Zgodnie z klauzulą 2 pkt 5 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu na

to samo miejsce pracy, lub jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia.

51 Zatem sąd odsyłający powinien sprawdzić, czy w okolicznościach takich jak te w postępowaniu głównym pracodawca nie miał możliwości przywrócenia N. Riežniece na jej stanowisko, a jeśli nie, to czy praca, do jakiej ją przydzielono, była równoważna lub podobna i zgodna z jej umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia.

52 Nadežda Riežniece podniosła w szczególności przed sądem odsyłającym, że Lauku atbalsta dienests wiedziała o szykujących się zmianach strukturalnych w departamencie informacji i że oferując jej stanowisko, którego likwidacja była już w planach, Lauku atbalsta dienests nie dopełniła ciężącego na niej obowiązku obsadzenia jej na równoważnym stanowisku.

53 Jeśli by się okazało, że rzeczywiście tak było, należy stwierdzić, że taka sytuacja, mogąca pozbawić zainteresowaną ochrony gwarantowanej przez klauzulę 2 pkt 4 i 5 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, byłaby nie do przyjęcia.

54 Pracodawca nie może bowiem pozbawiać istoty przysługującego przebywającemu na urlopie rodzicielskim pracownikowi prawa do przeniesienia na inne stanowisko na warunkach określonych w klauzuli 2 pkt 5 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, oferując temu pracownikowi stanowisko, które ma być zlikwidowane.

55 Zatem sąd odsyłający powinien w szczególności sprawdzić, czy pracodawca N. Riežniece w chwili, gdy zaoferował jej objęcie nowego stanowiska, wiedział, iż omawiane stanowisko ma zostać zlikwidowane, co spowodowało rozwiązanie stosunku pracy z tą urzędniczką.

56 W świetle powyższych uwag na zadane pytania należy odpowiedzieć, iż dyrektywę 76/207, przy założeniu, że znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn korzysta z urlopu rodzicielskiego, czego sprawdzenie jest zadaniem sądu krajowego, oraz porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego stanowiące załącznik do dyrektywy 96/34 należy interpretować w ten sposób, że nie zezwalają one na to, by:

– w celu poddania pracowników ocenie w związku z likwidacją stanowisk urzędniczych ze względu na problemy gospodarcze kraju, pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim oceniano pod jego nieobecność na podstawie zasad i kryteriów oceny, które stawiają go w sytuacji mniej korzystnej niż pracowników nieprzebywających na takim urlopie; w celu sprawdzenia, że taka sytuacja nie ma miejsca, sąd krajowy powinien w

szczegółności upewnić się, że ocenie podlegają wszyscy pracownicy, których może dotyczyć likwidacja stanowiska, że ocena opiera się na kryteriach ściśle identycznych z kryteriami stosowanymi do pracowników czynnych zawodowo i że zastosowanie tych kryteriów nie wymaga fizycznej obecności pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim, oraz

– pracownica, która została przeniesiona na inne stanowisko po powrocie z urlopu rodzicielskiego, w następstwie opisanej oceny, została zwolniona z powodu likwidacji jej nowego stanowiska, jeżeli pracodawca był w stanie przywrócić ją na jej poprzednie stanowisko lub jeżeli praca, do jakiej ją przydzielono, nie była równoważna lub podobna i zgodna z jej umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia w szczególności, jeżeli w chwili przeniesienia pracodawca wiedział, iż to nowe stanowisko ma zostać zlikwidowane, czego sprawdzenie jest zadaniem sądu krajowego.

W przedmiocie kosztów

57 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

Dyrektywę 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, zmienioną dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r., przy założeniu, że znacznie większa liczba kobiet niż mężczyzn korzysta z urlopu rodzicielskiego, czego sprawdzenie jest zadaniem sądu krajowego, oraz porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 14 grudnia 1995 r., zawarte w załączniku do dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., należy interpretować w ten sposób, że nie zezwalają one na to, by:

– w celu poddania pracowników ocenie w związku z likwidacją stanowisk urzędniczych ze względu na problemy gospodarcze kraju – pracownika przebywającego na urlopie rodzicielskim oceniano pod jego nieobecność na podstawie zasad i kryteriów oceny, które stawiają go w sytuacji mniej korzystnej niż pracowników nieprzebywających na takim urlopie; w celu sprawdzenia, że taka sytuacja nie ma miejsca, sąd krajowy powinien w szczególności upewnić się, że ocenie podlegają wszyscy

pracownicy, których może dotyczyć likwidacja stanowiska, że ocena opiera się na kryteriach ściśle identycznych z kryteriami stosowanymi do pracowników czynnych zawodowo i że zastosowanie tych kryteriów nie wymaga fizycznej obecności pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim oraz

– pracownica, która została przeniesiona na inne stanowisko po powrocie z urlopu rodzicielskiego, w następstwie opisanej oceny, została zwolniona z powodu likwidacji jej nowego stanowiska, jeżeli pracodawca był w stanie przywrócić ją na jej poprzednie stanowisko lub jeżeli praca, do jakiej ją przydzielono, nie była równoważna lub podobna i zgodna z jej umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia, w szczególności jeżeli w chwili przeniesienia pracodawca wiedział, iż to nowe stanowisko ma zostać zlikwidowane, czego sprawdzenie jest zadaniem sądu krajowego.

Podpisy

* Język postępowania: łotewski.