



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

6. ožujka 2014.\*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2006/54/EZ – Jednako postupanje prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada – Osposobljavanje radi stjecanja statusa službenika – Isključenje zbog dulje odsutnosti – Odsutnost zbog roditeljnog dopusta“

U predmetu C-595/12,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italija), odlukom od 4. listopada 2012., koju je Sud zaprimio 19. prosinca 2012., u postupku

**Loredana Napoli**

protiv

**Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria,**

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: A. Tizzano, predsjednik vijeća, E. Levits, M. Berger, S. Rodin i F. Biltgen (izvjestitelj), suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

— za Europsku komisiju, C. Cattabriga i D. Martin, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnu odvjetnicu, da u predmetu odluči bez njezinog mišljenja,

donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 2. stavka 2. točke (c), članka 14. stavka 2. i članka 15. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246.).

\* Jezik postupka: talijanski

- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između L. Napoli i Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (Ministarstvo pravosuđa – Uprava za zatvorski sustav, u daljnjem tekstu: Uprava za zatvorski sustav) zbog isključenja L. Napoli iz osposobljavanja za stjecanje zvanja zamjenika narednika pravosudne policije nakon njezine odsutnosti s tog osposobljavanja tijekom više od 30 dana, a razlog te odsutnosti bio je obvezni rodiljni dopust.

## Pravni okvir

### *Pravo Unije*

- 3 Uvodne izjave 2., 23., 25. i 28. Direktive 2006/54 glase:

„(2) Jednakost muškaraca i žena temeljno je načelo prava Zajednice na temelju članka 2. i članka 3. stavka 2. Ugovora [o EZ-u] te sudske prakse Suda. U tim se odredbama Ugovora jednakost muškaraca i žena proglašava „zadaćom” i „ciljem” Zajednice te se nameće pozitivna obveza njezinog promicanja u svim aktivnostima Zajednice.

[...]

(23) Iz sudske prakse Suda jasno proizlazi da stavljanje žena u nepovoljniji položaj s obzirom na trudnoću i majčinstvo predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola. Ovakvo bi postupanje stoga trebalo izričito obuhvatiti ovom Direktivom.

[...]

(25) U interesu jasnoće također je potrebno izričito predvidjeti zaštitu radnih prava žena na rodiljnom dopustu, a posebno njihovog prava na povratak na isto ili istovjetno radno mjesto bez pogoršanja uvjeta zbog korištenja tog dopusta te prava da uživaju sva poboljšanja radnih uvjeta na koje bi imale pravo za vrijeme svoje odsutnosti.

[...]

(28) Učinkovita provedba načela jednakog postupanja zahtijeva uspostavu odgovarajućih postupaka u državama članicama.“

- 4 Članak 1. navedene direktive propisuje:

„Cilj je ove Direktive osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

Ona u tu svrhu sadrži odredbe za provedbu načela jednakog postupanja s obzirom na:

- (a) mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje, i strukovnog osposobljavanja;
- (b) radne uvjete, uključujući plaću;
- (c) sustave strukovnog socijalnog osiguranja.

Ona također sadrži odredbe koje osiguravaju učinkovitiju provedbu tog načela uspostavom odgovarajućih postupaka.“

5 Člankom 2. stavkom 2. točkom (c) iste direktive određuje se:

„Za potrebe ove Direktive, diskriminacija uključuje:

[...]

(c) svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu Direktive [Vijeća] 92/85/EEZ [od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.)“

6 Članak 14. Direktive 2006/54 glasi:

„1. Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:

[...]

(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, te plaću, kako je predviđeno u članku 141. Ugovora;

[...]

2. Države članice mogu predvidjeti da različito postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja, koje se temelji na određenom svojstvu vezanom za spol, ne predstavlja diskriminaciju ako zbog prirode dotičnog posla ili zbog konteksta u kojemu se on obavlja to svojstvo predstavlja stvaran i odlučujući zahtjev posla, pod uvjetom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem i da je dotični zahtjev razmjeran.“

7 Člankom 15. ove direktive, koji se odnosi na povratak s rodiljnog dopusta, propisano je:

„Žena koja koristi rodiljni dopust ima se pravo po isteku tog dopusta vratiti na svoje radno mjesto ili na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za nju nisu manje povoljni i ima pravo uživati sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imala pravo za vrijeme svoje odsutnosti.“

#### *Talijansko pravo*

8 Iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da, sukladno članku 9. Zakonodavne uredbe br. 146 o prilagodbi organizacije i radne snage Uprave za zatvorski sustav i Središnjeg ureda pravosuđa za mladež te o uvođenju posebnih i redovnih rukovodećih radnih mjesta u pravosudnoj policiji na temelju članka 12. Zakona br. 266 od 28. srpnja 1999. (decreto legislativo n. 146 – Adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonche' istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 28 luglio 1999, n. 266) od 21. svibnja 2000. (GURI br. 132 od 8. lipnja 2000., str. 3., u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 146/2000), uspješni kandidati s natječaja za zamjenika narednika u redovnim rukovodećim radnim mjestima u pravosudnoj policiji odmah se imenuju zamjenicima narednika na probnom radu i moraju pohađati osposobljavanje, koje se sastoji od teorijskog i praktičnog dijela, u trajanju od dvanaest mjeseci, na kraju kojega moraju polagati ispit. Kandidati koji polože taj ispit promiču se u zamjenike narednika, dok u protivnom moraju sudjelovati u idućem osposobljavanju.

- 9 Sukladno članku 10. stavku 2. navedene zakonodavne uredbe:

„Zaposlenici koji su iz opravdanih razloga bili odsutni s osposobljavanja tijekom više od 30 dana mogu pohađati sljedeće osposobljavanje. Zaposlenici ženskog spola čija je odsutnost tijekom više od 30 dana uzrokovana majčinstvom osposobljavanje mogu pohađati nakon razdoblja odsutnosti s posla u skladu s odredbama o zaštiti radnica koje su majke.“

- 10 Članak 3. Zakonodavne uredbe br. 151 o jedinstvenom tekstu zakonodavnih odredbi u području zaštite i potpore majčinstva i očinstva, kako je određeno u članku 15. Zakona br. 53 od 8. ožujka 2000. (Zakonodavna uredba br. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) od 26. ožujka 2001. (redovni dodatak GURI-ju br. 96 od 26. travnja 2001., u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 151), zabranjuje svaku diskriminaciju na temelju spola i svako nepovoljnije postupanje povezano s trudnoćom i majčinstvom. Članak 16. navedene zakonodavne uredbe nameće obvezni rodiljni dopust, osobito zabranjujući zapošljavanje radnice koja je majka tijekom tri mjeseca nakon porođaja. Sukladno članku 22. stavku 3. Zakonodavne uredbe br. 151, razdoblja rodiljnog dopusta moraju se u cijelosti uzeti u obzir prilikom izračunavanja duljine radnog staža žena na koje se to odnosi.
- 11 Članak 1494. Zakonodavne uredbe br. 66 o vojnom zakoniku (decreto legislativo n. 66 – Codice dell'ordinamento militare) od 15. ožujka 2010. (redovni dodatak GURI-ju br. 106 od 8. svibnja 2010., u daljnjem tekstu: Zakonodavna uredba br. 66) u stavku 5., koji se odnosi na vojne zaposlenike ženskog spola koji pripadaju oružanim snagama, karabinjerima i financijskoj policiji, predviđa da su ti zaposlenici u slučaju majčinstva isključeni iz osposobljavanja koje se provodi tijekom razdoblja nakon porođaja, precizirajući pritom kako, pod pretpostavkom da položi ispit idućeg osposobljavanja, navedeni zaposlenik ima pravo na računanje radnog staža od dana prvotnog osposobljavanja.

### **Glavni postupak i prethodna pitanja**

- 12 L. Napoli uspješno je prošla natječaj organiziran 20. travnja 2009. za zamjenika narednika u redovnim rukovodećim radnim mjestima pravosudne policije te je 5. prosinca 2011. upućena na osposobljavanje koje je trebalo početi 28. prosinca iste godine.
- 13 L. Napoli je 7. prosinca 2011. rodila. Sukladno nacionalnom zakonodavstvu, bila je na obveznom rodiljnom dopustu tijekom razdoblja od tri mjeseca, to jest do 7. ožujka 2012.
- 14 Aktom od 4. siječnja 2012. Amministrazione penitenziaria obavijestila ju je da će na temelju članka 10. stavka 2. Zakonodavne uredbe br. 146/2000, nakon proteka prvih 30 dana razdoblja rodiljnog dopusta, biti isključena iz predmetnog osposobljavanja i da će isplata njezine plaće biti prekinuta. Ta ju je služba obavijestila da će automatski biti primljena na sljedeće osposobljavanje koje bude organizirano.
- 15 Prvom tužbom, koja je podnesena 27. veljače 2012. pri Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (regionalni upravni sud za Lazio), L. Napoli pobijala je akt od 4. siječnja 2012. Istom sudu podnesena je i druga tužba, u kojoj su istaknuti dodatni razlozi, usmjerena protiv odluke voditelja odjela Amministrazione penitenziaria od 9. ožujka 2012. kojom je izrečeno definitivno isključenje L. Napoli iz osposobljavanja, dajući joj mogućnost pohađanja sljedećeg osposobljavanja, s gubitkom plaće do tada.
- 16 U prilog svojim tužbama L. Napoli navela je, kao prvo, da je Amministrazione penitenziaria pogrešno primijenila članak 10. Zakonodavne uredbe br. 146/2000, s obzirom na to da je tom odredbom propisana obveza da se kao razdoblja odsutnosti s osposobljavanja uračunavaju isključivo razdoblja fakultativne odsutnosti radnica koje su majke, uz isključivanje razdoblja obveznog dopusta propisanog zakonom. Podredno, u slučaju da se utvrdi kako su pobijane odluke bile u skladu s navedenom zakonodavnom uredbom, osporila je usklađenost potonje s talijanskim Ustavom.

- 17 Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, odlučujući o privremenoj pravnoj zaštiti, nakon što je odbio glavni tužbeni razlog, prihvatio je onaj koji je podredno istaknut. Ocijenio je da je članak 10. Zakonodavne uredbe br. 146/2000 protivan Direktivi 2006/54, kako ju je Sud protumačio u svojoj presudi Sarkatzis Herrero od 16. veljače 2006. (C-294/04, Zb., str. I-1513.). Taj je sud naložio suspenziju navedene uredbe od 9. ožujka 2012. i odlučio da se L. Napoli nakon proteka obveznog rodiljnog dopusta mora ponovno primiti na osposobljavanje.
- 18 U svojoj odluci kojom se upućuje prethodno pitanje navedeni sud navodi kako smatra da članak 10. Zakonodavne uredbe br. 146/2000 nije moguće tumačiti na način da bude u skladu s Ustavom i s pravom Unije. Naime, jasan tekst navedenog članka koji upućuje na odredbe o zaštiti radnica koje su majke, među koje je nužno ubrojiti članak 16. Zakonodavne uredbe br. 151 kojim se uspostavlja obvezni rodiljni dopust, ne dopušta sudu koji je uputio zahtjev da među mogućim značenjima teksta pravila o kojem je riječ odabere ono koje najviše poštuje nacionalna ustavna načela i temeljna načela prava Unije, a da pritom ne dodijeli tom tekstu značenje koje zakonodavac nije namjeravao. Nadalje, postizanje cilja članka 10. Zakonodavne uredbe br. 146/2000, to jest da svaki zamjenik narednika na probnom radu obavi primjereno i potpuno stručno osposobljavanje prije nego što mu se dodijele službeni zadaci, bilo bi dovedeno u pitanje ne samo fakultativnim već jednako tako i obveznim odsutnostima.
- 19 Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da postoje druge nacionalne zakonske odredbe koje se osobito odnose na zapošljavanje u vojsci, poput članka 1494. stavka 5. Zakonodavne uredbe br. 66 kojim se iz osposobljavanja isključuju žene koje su koristile obvezni rodiljni dopust. Međutim, taj propis predviđa da, u slučaju uspješnog polaganja ispita idućeg osposobljavanja, kandidatkinja o kojoj je riječ ima pravo na računanje radnog staža od datuma prvotnog osposobljavanja. Ta odredba, koja ima opći karakter za vojnu službu, ipak nije izravno primjenjiva na zaposlenike pravosudne policije, koja je civilna služba.
- 20 L. Napoli smatra da je stoga pretrpjela štetu zbog svog majčinstva jer se našla u nepovoljnijoj situaciji od svojih muških kolega, uspješnih kandidata s istog natječaja kojima je dopušteno pohađanje početnog osposobljavanja. Sve i da se, po analogiji, na nju može primijeniti jamstvo predviđeno člankom 1494. stavkom 5. Zakonodavne uredbe br. 66, koje se odnosi na početak djelovanja pravnih učinaka imenovanja, to jamstvo ne bi imalo retroaktivan financijski učinak. L. Napoli nužno bi izgubila plaću i doprinose za socijalno osiguranje na koje bi imala pravo da je mogla pohađati početno osposobljavanje.
- 21 Sud koji je uputio zahtjev također dodaje kako pravo, priznato radnici isključenoj iz prvog osposobljavanja nakon rodiljnog dopusta, da bude primljena na sljedeće osposobljavanje ne obvezuje predmetnu upravu da organizira takvo osposobljavanje. Organiziranje tog osposobljavanja ovisi o diskrecijskoj procjeni uprave o nužnosti popunjavanja slobodnih radnih mjesta i o raspoloživim financijskim sredstvima. Posljedično, s obzirom na to da između dvaju osposobljavanja može proteći veći broj godina, za tu je radnicu mogućnost pohađanja drugog osposobljavanja neizvjesna. Stoga šteta koju navedena radnica trpi može biti znatna.
- 22 Uistinu, jamčeći toj radnici mogućnost da sudjeluje u idućem osposobljavanju talijansko pravo nastoji usuglasiti prava žena na radu s javnim interesom da se u pravosudnoj policiji izvršavanje predviđenih službenih zadaća povjeri samo kandidatima koji su na primjeren način pripremljeni putem navedenog osposobljavanja. Međutim, postavlja se pitanje može li postizanje tog cilja u javnom interesu opravdati nepovoljnije postupanje koje se primjenjuje prema ženi uslijed njezinog isključenja iz osposobljavanja nakon obveznog rodiljnog dopusta.



23 U tim je okolnostima Tribunale amministrativo regionale per il Lazio odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1. [J]e li članak 15. Direktive [2006/54] primjenjiv na pohađanje stručnog osposobljavanja u vezi s radnim odnosom i mora li ga se tumačiti u smislu da, nakon proteka razdoblja [rodiljnog] dopusta, radnica ima pravo ponovno biti primljena na navedeno osposobljavanje koje je još u tijeku ili [...] se može tumačiti u smislu da radnica može biti upisana na sljedeće osposobljavanje iako je ovo potonje neizvjesno, barem glede vremena održavanja?
2. [M]ora li se članak 2. stavak 2. pod (c) Direktive [2006/54], sukladno kojemu se svako nepovoljnije postupanje u vezi s rodiljnim dopustom smatra diskriminatornim, tumačiti, u smislu da radnici jamči apsolutnu zaštitu od svake bitne nejednakosti, koju ne mogu ugroziti divergentni interesi [presuda od 30. travnja 1998., Thibault, C-136/95, Zb., str. I-2011.], na način da mu je protivan nacionalni propis koji, nalažući isključivanje iz stručnog osposobljavanja i istodobno jamčeći mogućnost upisa na sljedeće osposobljavanje, ima za cilj jamčiti primjereno osposobljavanje, ali uskraćuje radnici mogućnost da ranije stupi na novo radno mjesto zajedno s kolegama s natječaja i osposobljavanja koji su muškarci te primi odgovarajuću plaću?
3. [M]ora li se članak 14. stavak 2. Direktive [2006/54], sukladno kojemu različito postupanje koje se temelji na određenim svojstvima koja predstavljaju stvaran zahtjev posla ne predstavlja diskriminaciju, tumačiti na način da dopušta državi članici odgađanje pristupa poslu [...] radnici koja nije mogla dobiti potpuno stručno osposobljavanje zbog rodiljnog dopusta?
4. [U] [takvim] okolnostima [...] i pod pretpostavkom da je članak 14. stavak 2. [Direktive 2006/54] primjenjiv na opisani predmet [u prethodnom pitanju], mora li se [navedena odredba], u skladu s općim načelom proporcionalnosti, tumačiti u smislu da joj je protivno nacionalno zakonodavstvo koje predviđa isključenje iz osposobljavanja radnice koja je odsutna zbog rodiljnog dopusta, umjesto da osigura uspostavljanje paralelnih dopunskih predavanja koja bi omogućila otklanjanje nedostataka manjkavog osposobljavanja, usuglašavajući na taj način prava radnice koja je majka i javni interes, unatoč organizacijskim i financijskim troškovima koji bi nastali zbog takvog rješenja?
5. [S]adrži li Direktiva [2006/54], ako se tumači na način da joj je protivno gore navedeno nacionalno zakonodavstvo, *self executing* odredbe koje nacionalni sudac može izravno primijeniti?“

## O prethodnim pitanjima

### *Prvo i drugo pitanje*

- 24 Svojim prvim i drugim pitanjem, koja valja razmotriti zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita moraju li se članak 2. stavak 2. pod (c) u vezi s člankom 14. stavkom 1. pod (c) Direktive 2006/54 i članak 15. te direktive tumačiti u smislu da im je protivno nacionalno zakonodavstvo koje iz razloga u javnom interesu ženu koja koristi rodiljni dopust isključuje iz stručnog osposobljavanja koje je sastavni dio njezinog posla i koje je obvezno za dobivanje trajnog imenovanja na mjesto službenika te za poboljšanje njezinih radnih uvjeta, jamčeći joj pravo sudjelovanja u idućem osposobljavanju koje bude organizirano, ali čiji je datum neizvjestan.
- 25 Radi davanja odgovora na ovo pitanje prvo valja podsjetiti da članak 2. stavak 2. pod (c) Direktive 2006/54 predviđa da svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom predstavlja diskriminaciju na temelju spola te da članak 14. stavak 1. te direktive određuje područja u kojima ne smije biti diskriminacije. Utoliko je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija glede uvjeta zapošljavanja, uključujući kriterije za izbor kandidata i uvjete pomoći u postupku zapošljavanja,

pristupa svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, stručnog osposobljavanja, usavršavanja te prekvalifikacije kao i radnog iskustva, uvjeta zaposlenja i radnih uvjeta te sudjelovanja u organizacijama radnika ili drugim organizacijama (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Sarkatzis Herrero, t. 36.).

- 26 Kao drugo, potrebno je istaknuti da je člankom 15. navedene direktive određeno da žena koja koristi rodiljni dopust ima pravo po isteku tog dopusta vratiti se na svoje radno mjesto ili na istovjetno radno mjesto pod uvjetima koji za nju nisu manje povoljni te ima pravo uživati sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imala pravo za vrijeme svoje odsutnosti.
- 27 U konkretnom slučaju, kako to proizlazi iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje, nesporno je da je L. Napoli u radnom odnosu i da se osposobljavanje iz kojeg je isključena nakon svoje odsutnosti zbog rodiljnog dopusta pruža u okviru tog radnog odnosa te mu je svrha pripremiti je za ispit koji bi joj, u slučaju da ga uspješno položi, omogućio pristup višoj hijerarhijskoj razini.
- 28 Stoga se navedeno osposobljavanje mora smatrati, kako u pogledu članka 14. stavka 1. točke (c) Direktive 2006/54 tako i u pogledu članka 15. te direktive, kao dio radnih uvjeta koji su svojstveni poslu L. Napoli (vidjeti po analogiji gore navedenu presudu Thibault, t. 27. i presudu od 18. studenoga 2004., Sass, C-284/02, Zb., str. I-11143., t. 30. i 31.).
- 29 Međutim, s obzirom na to da se situacija o kojoj je riječ u glavnom postupku odnosi na povratak s rodiljnog dopusta i tiče se, kako to proizlazi iz prethodne točke ove presude, radnih uvjeta primjenjivih na radnicu nakon njezinog povratka s rodiljnog dopusta, potrebno je razmotriti pitanje postavljeno u pogledu članka 15. navedene direktive, koji predstavlja posebnu odredbu koja uređuje takav slučaj.
- 30 Glede pitanja vraća li se, u situaciji poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, radnica koja se vraća s rodiljnog dopusta na svoje radno mjesto pod uvjetima koji za nju nisu manje povoljni i ima li pravo uživati sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imala pravo za vrijeme svoje odsutnosti, valja primijetiti da uzimanje rodiljnog dopusta nije utjecalo na status te radnice jer je L. Napoli zadržala položaj zamjenika narednika na probnom radu koji jamči upisivanje na iduće osposobljavanje te da se navedena radnica vratila na radno mjesto na koje je bila raspoređena prije svog rodiljnog dopusta.
- 31 Ipak, isključivanje iz stručnog osposobljavanja zbog uzimanja rodiljnog dopusta imalo je negativan utjecaj na radne uvjete L. Napoli.
- 32 Naime, ostali radnici koji su primljeni na prvo osposobljavanje imali su mogućnost pohađati navedeno osposobljavanje u cijelosti i, u slučaju uspješnog polaganja ispita na kraju osposobljavanja, pristupiti višoj hijerarhijskoj razini zamjenika narednika te primiti odgovarajuću plaću prije L. Napoli. Potonja mora čekati početak sljedećeg osposobljavanja koje, prema utvrđenjima suda koji je uputio zahtjev, predstavlja i događaj čiji je datum održavanja neizvjestan.
- 33 Isključivanje iz prvog osposobljavanja i naknadna zabrana sudjelovanja na ispitu kojim se završava to osposobljavanje imaju za posljedicu gubitak mogućnosti zainteresirane da uživa u poboljšanju radnih uvjeta na isti način kao njezini kolege te se stoga mora smatrati da predstavljaju nepovoljnije postupanje u smislu članka 15. Direktive 2006/54.
- 34 Ovaj zaključak nije doveden u pitanje argumentom prema kojem zahtjev da navedenom ispitu mogu pristupiti samo kandidati koji su na primjeren način pripremljeni za izvršavanje svojih novih dužnosti, iz razloga u javnom interesu, pretpostavlja njihovo sudjelovanje u cjelokupnom osposobljavanju.
- 35 Naime, čak i ako nacionalne vlasti, ovisno o okolnostima, raspolažu određenom marginom prosudbe pri usvajanju mjera koje smatraju nužnima za jamčenje javne sigurnosti države (vidjeti osobito presudu od 11. siječnja 2000., Kreil, C-285/98, Zb., str. I-69., t. 24.), one su ipak dužne prilikom

uvođenja mjera kojima se derogira neko temeljno pravo, poput jednakog postupanja prema muškarcima i ženama, čija je provedba cilj Direktive 2006/54, poštovati načelo proporcionalnosti, koje je jedno od općih načela prava Unije (vidjeti u tom smislu osobito gore navedenu presudu Kreil, t. 23.).

- 36 Potrebno je utvrditi da mjera poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, koja predviđa automatsko isključivanje iz osposobljavanja i ima za posljedicu nemogućnost pristupanja ispitu koji se organizira na kraju osposobljavanja, bez uzimanja u obzir bilo stadija navedenog osposobljavanja u kojem je došlo do odsutnosti zbog roditeljnog dopusta, bilo već stečenog osposobljavanja, i koja se ograničava na to da ženi koja je uzela takav dopust priznaje pravo sudjelovanja u osposobljavanju koje će biti naknadno organizirano, ali je neizvjesno kada, nije u skladu s navedenim načelom proporcionalnosti.
- 37 Povreda tog načela još je očitija jer, kako je to istaknuo sud koji je uputio zahtjev, okolnost da početak idućeg osposobljavanja predstavlja neizvjestan događaj slijedi iz činjenice da nadležne vlasti nisu dužne organizirati takvo osposobljavanje u određenim rokovima.
- 38 U tom pogledu valja dodati da, radi osiguranja stvarne jednakosti između muškaraca i žena, koja je cilj Direktive 2006/54 (vidjeti po analogiji gore navedenu presudu Thibault, t. 26.), države članice raspoložu određenom marginom prosudbe te da postoje mjere kojima se manje zadire u načelo jednakog postupanja prema muškarcima i ženama od onih o kojima je riječ u glavnom postupku. Stoga, kako je to sud koji je uputio zahtjev samo istaknuo, nacionalne bi vlasti mogle, prema potrebi, usuglasiti zahtjev potpunog osposobljavanja kandidata s pravima radnice predviđajući za radnicu koja se vraća s roditeljnog dopusta paralelno dopunsko osposobljavanje jednako prvotnom tako da ta radnica u propisanom roku može pristupiti ispitu koji joj omogućuje promicanje u višu hijerarhijsku razinu bez odgode, što ujedno znači da razvoj njezine karijere nije nepovoljniji od razvoja karijere njezinog kolege koji je bio uspješan kandidat na istom natječaju i primljen je na isto prvotno osposobljavanje.
- 39 Iz svih prethodnih razmatranja slijedi da na prva dva pitanja valja odgovoriti da se članak 15. Direktive 2006/54 mora tumačiti u smislu da mu je protivno nacionalno zakonodavstvo koje iz razloga u javnom interesu ženu koja koristi roditeljni dopust isključuje iz stručnog osposobljavanja koje je sastavni dio njezinog posla i koje je obvezno za dobivanje trajnog imenovanja na mjesto službenika te za poboljšanje njezinih radnih uvjeta, jamčeći joj pravo sudjelovanja u idućem osposobljavanju koje bude organizirano, ali čiji je datum neizvjestan.

### *Treće pitanje*

- 40 Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita primjenjuje li se članak 14. stavak 2. Direktive 2006/54 na nacionalno zakonodavstvo poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koje ne pridržava određenu djelatnost samo za radnike muškog spola, ali odgađa pristup toj djelatnosti radnicama koje nisu mogle dobiti potpuno stručno osposobljavanje zbog obveznog roditeljnog dopusta.
- 41 U tom pogledu potrebno je istaknuti da članak 14. stavak 2. navedene direktive, kao i članak 2. stavak 2. Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uvjete (SL L 39, str. 40.), koji je njime zamijenjen, ima derogativan učinak na pojedinačno pravo propisano Direktivom 2006/54 u mjeri u kojoj dopušta državama članicama da predvide da razlika u postupanju koja se temelji na svojstvu vezanom za spol ne predstavlja, pod određenim propisanim okolnostima, diskriminaciju u smislu navedene direktive. Sukladno tome, mora ga se usko tumačiti (vidjeti u tom smislu presude od 15. svibnja 1986., Johnston, 222/84, Zb., str. 1651., t. 36. i od 26. listopada 1999., Sirdar, C-273/97, Zb., str. I-7403., t. 23.).



- 42 Međutim, valja utvrditi da u sporu u glavnom predmetu nije navedeno ni istaknuto da primjenjive nacionalne odredbe predviđaju kako određeno svojstvo vezano za spol predstavlja stvaran i odlučujući zahtjev da bi se mogao obavljati taj posao ili da su nadležne nacionalne vlasti glede obavljanja dužnosti zamjenika narednika pravosudne policije upotrijebile marginu prosudbe koju im dodjeljuje navedena direktiva ili da su namjeravale iskoristiti tu marginu prosudbe.
- 43 Iz svih prethodnih razmatranja slijedi da na treće pitanje valja odgovoriti da se članak 14. stavak 2. Direktive 2006/54 ne primjenjuje na nacionalno zakonodavstvo poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koje ne pridržava određenu djelatnost samo za radnike muškog spola, ali odgađa pristup toj djelatnosti radnicama koje nisu mogle dobiti potpuno stručno osposobljavanje zbog obveznog rodiljnog dopusta.

#### *Četvrto pitanje*

- 44 S obzirom na odgovor dan na treće pitanje, na četvrto pitanje nije potrebno odgovoriti.

#### *Peto pitanje*

- 45 Svojim petim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita jesu li odredbe članka 14. stavka 1. točke (c) i članka 15. Direktive 2006/54 dovoljno jasne, precizne i bezuvjetne da bi mogle imati izravan učinak.
- 46 U tom smislu valja podsjetiti da se, prema ustaljenoj sudskoj praksi, u svim slučajevima u kojima su odredbe neke direktive u pogledu svojeg sadržaja bezuvjetne i dovoljno precizne pojedinci mogu na njih pozivati pred nacionalnim sudom protiv države članice (vidjeti osobito presude od 12. srpnja 1990., Foster i dr., C-188/89, Zb., str. I-3313., t. 16. i od 20. ožujka 2003., Kutz-Bauer, C-187/00, Zb., str. I-2741., t. 69.).
- 47 Valja utvrditi da članak 14. stavak 1. točka (c) i članak 15. Direktive 2006/54 udovoljavaju ovim zahtjevima.
- 48 Naime, u pogledu članka 14. stavka 1. točke (c) navedene direktive, koji sadrži odredbe kojima se provodi načelo jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, potrebno je istaknuti da on na općenit i nedvojben način isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola u područjima koja su u njemu navedena (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Sarkatzis Herrero, t. 36.).
- 49 Jednako tako, članak 15. iste direktive na jasan, precizan i bezuvjetan način predviđa da žena koja koristi rodiljni dopust ima pravo nakon isteka tog dopusta vratiti se na svoje radno mjesto ili na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za nju nisu manje povoljni, i ima pravo uživati sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imala pravo za vrijeme svoje odsutnosti.
- 50 Budući da obje odredbe o kojima je riječ imaju izravan učinak, potrebno je također podsjetiti da, sukladno ustaljenoj sudskoj praksi, nacionalni sudac koji u okviru svoje nadležnosti mora primijeniti odredbe prava Unije ima dužnost osigurati puni učinak tih pravnih pravila ostavljajući na vlastitu inicijativu neprimijenjenom, ukoliko smatra da je to potrebno, svaku suprotnu odredbu nacionalnog prava, bez potrebe da zatraži ili čeka prethodno stavljanje izvan snage te odredbe kroz zakonodavni ili bilo koji drugi postupak predviđen ustavom (vidjeti osobito presudu od 9. ožujka 1978., Simmenthal, 106/77, Zb., str. 629., t. 24. i gore navedenu presudu Kutz-Bauer, t. 73.). Stoga se pojedinac može pozvati na članak 14. stavak 1. točku (c) i članak 15. Direktive 2006/54 protiv države članice o kojoj je riječ te ih nacionalni sud može primijeniti kako bi izuzeo iz primjene svaku nacionalnu odredbu koja nije u skladu s navedenim člancima.

- 51 Iz svih razmatranja koja prethodne proizlazi da na peto pitanje valja odgovoriti da su odredbe članka 14. stavka 1. točke (c) i članka 15. Direktive 2006/54 dovoljno jasne, precizne i bezuvjetne da bi mogle imati izravan učinak.

### **Troškovi**

- 52 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

1. **Članak 15. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada mora se tumačiti u smislu da mu je protivno nacionalno zakonodavstvo koje iz razloga u javnom interesu ženu koja koristi rodiljni dopust isključuje iz stručnog osposobljavanja koje je sastavni dio njezinog posla i koje je obvezno za dobivanje trajnog imenovanja na mjesto službenika kao i za poboljšanje njezinih radnih uvjeta, jamčeći joj pravo sudjelovanja u idućem osposobljavanju koje bude organizirano, ali čiji je datum neizvjestan.**
2. **Članak 14. stavak 2. Direktive 2006/54 ne primjenjuje se na nacionalno zakonodavstvo poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koje ne pridržava određenu djelatnost samo za radnike muškog spola, ali odgađa pristup toj djelatnosti radnicama koje nisu mogle dobiti potpuno stručno osposobljavanje zbog obveznog rodiljnog dopusta.**
3. **Odredbe članka 14. stavka 1. točke (c) i članka 15. Direktive 2006/54 dovoljno su jasne, precizne i bezuvjetne da bi mogle imati izravan učinak.**

Potpisi