



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

© Ministerstwo Sprawiedliwości, www.gov.pl/web/sprawiedliwosc [Translation already published on the official website of the Polish Ministry of Justice] Permission to re-publish this translation has been granted by the Polish Ministry of Justice for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC

© Ministerstwo Sprawiedliwości, www.gov.pl/web/sprawiedliwosc [Tłumaczenie zostało już opublikowane na oficjalnej stronie Ministerstwa Sprawiedliwości] Zezwolenie na publikację tego tłumaczenia zostało udzielone przez Ministerstwo Sprawiedliwości wyłącznie w celu zamieszczenia w bazie Trybunału HUDOC

SEKCJA PIERWSZA
SPRAWA JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

(skarga nr 54711/15)

WYROK

Artykuł 14 (+ art. 1 P1) - Nieuzasadniona, bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć poprzez odmowę przyznania świadczenia pracowniczego kobiecie ciężarnej, która poddała się zapłodnieniu *in vitro* na krótko przed podjęciem zatrudnienia • Zobowiązania finansowe nałożone na państwo w okresie ciąży kobiety niemogące uzasadniać odmiennego traktowania ze względu na płeć • Problematiczny charakter środków weryfikacji statusu ubezpieczenia, często ukierunkowanych na kobiety w ciąży, kobiety, które zawarły umowę o pracę w zaawansowanym stadium ciąży lub z członkami bliskiej rodziny • Niezależność ochrony zatrudnienia kobiet w okresie ciąży od tego, czy ich obecność w pracy w okresie macierzyństwa jest niezbędna dla prawidłowego funkcjonowania pracodawcy ani od tego, czy są one czasowo pozbawione możliwości wykonywania pracy • Niezbędność środków ochrony macierzyństwa dla utrzymania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu • Konkluzja władz, że zapłodnienie *in vitro* czyniło skarżącą medycznie niezdolną do podjęcia pracy równoznaczna z odradzaniem jej poszukiwania pracy ze względu na możliwą ciążę i wskazująca na stereotypy dotyczące płci, a tym samym bezpośrednio sprzeczna zarówno z prawem krajowym, jak i międzynarodowym

STRASBURG

4 lutego 2021 r.

OSTATECZNY

04/05/2021

Wyrok stał się ostateczny zgodnie z warunkami określonymi w art. 44 ust. 2 Konwencji. Może podlegać korekcie wydawniczej.

W sprawie Jurčić przeciwko Chorwacji,

Europejski Trybunał Praw Człowieka (sekcja pierwsza), zasiadając jako Izba w składzie:

Krzysztof Wojtyczek, *Przewodniczący*,
Ksenija Turković,
Alena Poláčeková,
Péter Paczolay,
Gilberto Felici,
Erik Wennerström,
Raffaele Sabato, *Sędziowie*,

oraz Renata Degener, *Zastępca Kanclerza Sekcji*,

mając na uwadze:

skargę (nr 54711/15) przeciwko Republice Chorwacji wniesioną do Trybunału w dniu 28 października 2015 r. na podstawie art. 34 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności („Konwencji”) przez obywatelkę chorwacką Kristinę Jurčić („skarżącą”).

decyzję o zakomunikowaniu rządowi chorwackiemu (zwanemu dalej „rządem”) sprawy dotyczącej zarzutu dyskryminacji wniesionego przez skarżącą oraz uznania za niedopuszczalną pozostałej części skargi;

uwagi stron;

obradując na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 grudnia 2020 r.

wydaje następujący wyrok, który w tym dniu został przyjęty:

WPROWADZENIE

1. Skarżąca zawarła umowę o pracę dziesięć dni po poddaniu się zapłodnieniu *in vitro*. Po tym, jak następnie udała się na zwolnienie lekarskie z powodu komplikacji związanych z ciążą, właściwy organ administracyjny zweryfikował jej status ubezpieczenia zdrowotnego i odrzucił jej zgłoszenie do ubezpieczenia jako osoby zatrudnionej, stwierdzając, że jej zatrudnienie było fikcyjne. Skarżąca zarzuciła, że była przedmiotem dyskryminacji ze względu na płeć oraz sposób, w jaki zaszła w ciążę.

STAN FAKTYCZNY

2. Skarżąca urodziła się w 1975 r. i mieszka w Rijece. Skarżąca reprezentowana była przez K. Jajaš, prawniczkę praktykującą w Rijece.

3. Rząd chorwacki („Rząd”) reprezentowany był przez swoją pełnomocnik Š. Stažnik.

4. Okoliczności faktyczne sprawy, przedstawiony przez strony, można streścić następująco.

5. Skarżąca była zatrudniona - z krótkimi przerwami - od 1993 roku. Jej ostatni właściwy stosunek pracy trwał od 19 sierpnia 2006 r. do 31 października 2009 r. Od 1 listopada 2009 r. pozostawała bez pracy.

6. W dniu 17 listopada 2009 r. skarżąca poddała się *zapłodnieniu in vitro*. Lekarz prowadzący zalecił jej odpoczynek (*mirovanje*).

7. W dniu 27 listopada 2009 r. skarżąca zawarła umowę o pracę ze spółką N. (zwaną dalej „spółką”) z siedzibą w pobliżu miejscowości Split, oddalonej od miejsca zamieszkania skarżącej o około 360 kilometrów. Zgodnie z umową skarżąca miała w tym dniu rozpocząć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przy wykonywaniu zadań administracyjnych w miejscowości Split, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4400 kun chorwackich (HRK; około 600 euro (EUR)).

8. W dniu 11 grudnia 2009 r. w Chorwackim Funduszu Ubezpieczeń Zdrowotnych (*Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje*) wpłynęło zgłoszenie skarżącej do rejestracji w systemie obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, w związku z czym została ona zarejestrowana jako ubezpieczony pracownik.

9. W dniu 14 grudnia 2009 r. skarżąca zaczęła odczuwać mdłości. Jej lekarz stwierdził, że zapłodnienie *in vitro* przebiegło pomyślnie i że skarżąca potrzebuje odpoczynku z powodu komplikacji związanych z ciążą. W związku z tym wystawiono jej zwolnienie lekarskie.

10. W dniu 17 grudnia 2009 r. badanie USG potwierdziło, że skarżąca jest w ciąży bliźniaczej.

11. W dniu 28 grudnia 2009 r. skarżąca złożyła wniosek o wypłatę odszkodowania z tytułu wynagrodzenia za czas zwolnienia lekarskiego z powodu komplikacji związanych z ciążą (zob. paragraf 26 poniżej).

12. W dniu 5 stycznia 2010 r. właściwe biuro Chorwackiego Funduszu Ubezpieczeń Zdrowotnych (zwanego dalej „Funduszem”) z urzędu wszczęło kontrolę statusu ubezpieczenia zdrowotnego skarżącej.

13. W dniu 16 lutego 2010 r. Fundusz wznowił sprawę dotyczącą statusu ubezpieczenia zdrowotnego skarżącej i odrzucił jej zgłoszenie do rejestracji jako ubezpieczonego pracownika, a także wniosek o wypłatę odszkodowania z tytułu wynagrodzenia za czas zwolnienia lekarskiego z powodu powikłań związanych z ciążą. Fundusz oparł swoją decyzję na wewnętrznej ekspertyzie, zgodnie z treścią której skarżąca, podejmując pracę w spółce w dniu 27 listopada 2009 r., była ze względów medycznych niezdolna do pracy, ponieważ dziesięć dni wcześniej poddała się zapłodnieniu *in vitro*. Uznano zatem, że jej zatrudnienie było fikcyjne i miało na celu wyłącznie uzyskanie korzyści majątkowych związanych ze statusem pracownika, w tym odszkodowania z tytułu wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy spowodowanej komplikacjami w przebiegu ciąży.

14. Skarżąca odwołała się od tej decyzji do Centralnego Biura Chorwackiego Funduszu Ubezpieczeń Zdrowotnych (zwanego dalej „Centralnym Biurem”). Twierdziła, że po poddaniu się zabiegowi zapłodnienia *in vitro* czuła się dobrze i że nie miała możliwości dowiedzieć się, czy implantacja zarodka się powiedzie. Nie było zatem powodu, by nie skorzystać z możliwości podjęcia pracy w dniu 27 listopada 2009 r.

15. Jak wynika z przedłożonej przez skarżącą opinii biegłego specjalisty z zakresu ginekologii i położnictwa z dnia 3 marca 2010 r., w dniu podjęcia przez skarżącą pracy w spółce była ona zdrowa i oczekiwała na wyniki zapłodnienia *in vitro*. Biegły podkreślił również, że ani skarżąca, ani jej lekarz ginekolog nie mogli z góry wiedzieć, czy zapłodnienie *in vitro* się powiedzie i jak będzie się rozwijać ciąża.

16. W związku z odwołaniem skarżącej Centralne Biuro przeprowadziło dalszą ocenę okoliczności zatrudnienia skarżącej i jej stanu zdrowia. Zgodnie z informacjami uzyskanymi od pracodawcy, skarżąca miała pracować w siedzibie spółki w miejscowości Split, ale mogła wykonywać część zadań w formie telepracy z domu. Pracodawca potwierdził, że jej stanowisko w spółce wymagało odbywania podróży na terytorium Chorwacji i poza nią. Centralne Biuro uzyskało również kolejną ekspertyzę wewnętrzną, której istotny fragment brzmi następująco:

„W przedmiotowej sprawie, w dniu 27 listopada 2009 r. [skarżąca] była niezdolna do pracy, ponieważ lekarz ginekolog zalecił jej odpoczynek po implantacji dwóch zapłodnionych komórek jajowych, tj. od dnia 17 listopada 2009 r. Innymi słowy, odpoczynek zalecono na dziesięć dni przed zatrudnieniem [skarżącej].

Podkreślamy, że w dniu zawarcia umowy o pracę, tj. 27 listopada 2009 r., [skarżąca] mogła nie wiedzieć, czy jest w ciąży, ale w każdym razie powinna była odpoczywać do czasu wykonania badania Beta-HCG; zostało ono zaplanowane na 3 grudnia 2009 r. Standardową praktyką ginekologów jest zalecanie odpoczynku bezpośrednio po zapłodnieniu *in vitro* i transferze zarodka do czasu ustalenia wyniku procedury (poprzez badanie Beta-HCG w celu stwierdzenia, czy doszło do ciąży). Odpoczynek w tych przypadkach oznacza nie tylko unikanie wysiłku fizycznego i psychicznego, ale w szczególności unikanie podróży ze względu na jej negatywne skutki mechaniczne (wstrząsy) w fazie wrażliwej po transferze zarodka i jego ewentualnej implantacji. Poza tym każda podróż wiąże się z potencjalnie stresującą sytuacją i może negatywnie wpłynąć na zajście w ciążę, bowiem z doświadczenia ginekologów wynika, że stabilność psychiczna zwiększa szanse na skuteczne zapłodnienie *in vitro*.”

17. Na podstawie powyższych dowodów Centralne Biuro Chorwackiego Funduszu Ubezpieczeń Zdrowotnych w dniu 30 marca 2010 r. oddaliło odwołanie skarżącej, uznając, że choć ciąża sama w sobie nie może być powodem niepodejmowania zatrudnienia, to szczególne okoliczności sprawy skarżącej sugerują, że jej zatrudnienie można uznać za fikcyjne i mające na celu wyłącznie uzyskanie świadczeń należnych osobom zatrudnionym.

18. Skarżąca zaskarżyła tę decyzję do Naczelnego Sądu Administracyjnego (*Visoki upravni sud Republike Hrvatske*), zarzucając w szczególności dyskryminację jako kobiety, która poddała się zapłodnieniu *in vitro*. Skarżąca wprost powołała się na ustawę o zapobieganiu dyskryminacji oraz na Konwencję. Wyjaśniła również, że planowała przeprowadzić się niedaleko miejscowości Split, gdzie zameldowany był jej mąż, zaś większość pracowników spółki miała miejsce zamieszkania gdzie indziej, ponieważ charakter działalności spółki umożliwiał telepracę, którą skarżąca wykonywała.

19. W dniu 5 grudnia 2012 r. Naczelny Sąd Administracyjny oddalił skargę administracyjną skarżącej, przychylając się do stanowiska organów administracyjnych. Sąd podkreślił, że z uwagi na dokonane zapłodnienie *in vitro*, w dniu 27 listopada 2009 r. skarżąca nie była zdolna do podjęcia pracy w miejscu oddalonym od jej miejsca zamieszkania, która ponadto wymagała odbywania podróży służbowych. Odpowiedni fragment tego wyroku brzmi:

„Fakty ustalone w postępowaniu zakończonym zaskarżoną decyzją prowadzą do wniosku, że w dniu zawarcia umowy o pracę [skarżąca] była niezdolna do pracy, a znajdując się w tej najbardziej newralgicznej fazie ciąży bliźniaczej nie była zdolna do wykonywania obowiązków zawodowych w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy o pracy, który stanowi, że pracownik ma osobiście wykonywać czynności objęte zawartą umową o pracę – w przypadku [skarżącej] zadania administracyjne w miejscowości odległej od jej miejsca zamieszkania, z obowiązkiem odbywania podróży służbowych na terytorium kraju i za granicę. Fakty te prowadzą do wniosku, że celem nawiązania stosunku pracy nie była realizacja wzajemnych zobowiązań pracodawcy i pracownika, lecz że przedmiotowa sprawa dotyczy zawarcia umowy o pracę wyłącznie w celu skorzystania z obowiązkowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W ocenie sądu taka umowa nie może być podstawą do uzyskania statusu ubezpieczonego.

Sąd uznaje zarzut [podniesiony przez skarżącą] dyskryminacji za nieuzasadnioną, ponieważ nie odmówiono jej – ani ze względu na płeć, ani ciążę – prawa do podjęcia zatrudnienia lub praw związanych z zatrudnieniem (w szczególności praw wynikających z obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego). Ciąża nie jest przeszkodą w podjęciu zatrudnienia, zaś jakiegokolwiek ograniczenie prawa związanego z zatrudnieniem w przypadku pracownicy, która faktycznie zawarła umowę o pracę w czasie ciąży (jeśli taka ciąża nie wpływa na zdolność ciężarnej do pracy), stanowiłoby zakazaną ingerencję w jej prawa. W przedmiotowej sprawie ustalono jednak, że na dziesięć dni przed zawarciem umowy o pracę [skarżąca] poddała się zapłodnieniu *in vitro*, wskutek czego, zgodnie z treścią zbieżnych opinii biegłych (które nie pozostają w sprzeczności z dokumentacją medyczną znajdującą się w aktach sprawy), w chwili zawarcia umowy o pracę [skarżąca] była niezdolna do pracy. Dlatego też w ocenie sądu właściwe organy nie pozbawiły [skarżącej] praw wynikających z systemu obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, z naruszeniem Konstytucji, [Konwencji] lub [obowiązujących przepisów] ...”

20. Następnie skarżąca złożyła skargę konstytucyjną do Trybunału Konstytucyjnego (*Ustavni sud Republike Hrvatske*), powtarzając swoje wcześniejsze argumenty i zarzucając dyskryminację.

21. W międzyczasie skarżąca złożyła skargę do Rzecznika ds. Równości Płci (*Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova*) zarzucając dyskryminację. W dniu 18 grudnia 2010 r. Rzecznik poinformowała skarżącą, że wystosowała do Funduszu ostrzeżenie, że decyzja Funduszu w sprawie skarżącej naruszyła zakaz mniej korzystnego traktowania ze względu na ciążę i że stanowi to dyskryminację ze względu na płeć. Rzecznik podkreśliła, że interpretacja sytuacji skarżącej przez właściwe organy opierała się na założeniu, że każda kobieta, która poddała się zapłodnieniu *in vitro*, powinna być uznana za fizycznie niezdolną do podjęcia pracy, a tym samym kobieta poddana zapłodnieniu *in vitro* lub będąca w ciąży nie zostałaby w istocie zatrudniona przez żadnego pracodawcę. Rzecznik zaleciła też Funduszowi,

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

aby w podobnych przypadkach odstąpił od przyjętej przez siebie interpretacji odpowiednich wytycznych, jakoby kobieta, która została poddana zapłodnieniu *in vitro* lub u której z innych powodów może wystąpić ciąża wysokiego ryzyka, była niezdolna do wykonywania jakiejkolwiek pracy.

22. W dniu 22 kwietnia 2015 r. Trybunał Konstytucyjny oddalił skargę konstytucyjną skarżącej jako bezzasadną, podtrzymując ustalenia organów administracyjnych i Naczelnego Sądu Administracyjnego. Orzeczenie to, doręczone pełnomocnikowi skarżącej w dniu 29 kwietnia 2015 r., ma następujące brzmienie, w zakresie istotnym dla sprawy:

„Trybunał Konstytucyjny zauważa, że [w postępowaniu ustalono, iż skarżąca], zamieszkała w Rijecie, w dniu 27 listopada 2009 r. zawarła umowę o pracę ze [spółką] mającą siedzibę w miejscowości Klis i zatrudniającą jednego pracownika.

Umowa o pracę przewidywała, że [skarżąca miała wykonywać swoje obowiązki w miejscowości Split], a z oświadczenia pracodawcy (...) wynika, że tylko część określonych w umowie obowiązków mogła być wykonywana w miejscu zamieszkania skarżącej w Rijecie.

Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę, że odległość między Rijeką a Splitem wynosi ... 360,82 km drogą ...

Dlatego też Trybunał Konstytucyjny uważa, że w przedmiotowej sprawie organy administracyjne (...) miały uzasadnione podstawy, aby sprawdzić, czy sporna umowa o pracę została zawarta wyłącznie w celu nabycia uprawnień wynikających z systemu obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, czy też w celu nawiązania stosunku pracy.”

23. Tymczasem, zgodnie z informacjami przekazanymi przez Fundusz, ubezpieczenie skarżącej z tytułu zatrudnienia w spółce ustało ze skutkiem na dzień 13 grudnia 2009 r.

WŁAŚCIWE RAMY PRAWNE I PRAKTYKA

I. WŁAŚCIWE PRAWO KRAJOWE I PRAKTYKA

24. Odpowiednie postanowienia Konstytucji Republiki Chorwacji (*Ustav Republike Hrvatske*, Dziennik Urzędowy nr 56/90, z późniejszymi zmianami) brzmią:

Artykuł 14

„Każdemu w Republice Chorwacji przysługują wszystkie prawa i wolności, niezależnie od rasy, koloru skóry, płci, języka, wyznania, przekonań politycznych lub innych, pochodzenia narodowego lub społecznego, stanu majątkowego, urodzenia, wykształcenia, pozycji społecznej i innych cech.”

Artykuł 62

„Państwo chroni macierzyństwo....”

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

Artykuł 64 § 3

„Młodzież, matki (...) mają prawo do szczególnej ochrony pracy.”

25. Odpowiednie przepisy ustawy o pracy (*Zakon o radu*, Dziennik Urzędowy nr 38/95, z późniejszymi zmianami) brzmią:

Artykuł 3 ust. 2

„Wszystkie środki regulowane przepisami niniejszej ustawy (...) oraz umową o pracę, odnoszące się do szczególnej ochrony niektórych kategorii pracowników, a w szczególności dotyczące ochrony (...) kobiet w ciąży (...), nie mogą być uważane za dyskryminujące, ani nie mogą stanowić podstawy do dyskryminacji.”

Artykuł 7 ust. 1

„Dający zatrudnienie (dalej „pracodawca”) ma obowiązek wyznaczyć pracownikowi zadania i wypłacić mu wynagrodzenie za wykonaną pracę; a pracownik ma obowiązek osobiście wykonywać powierzoną pracę, stosując się do poleceń pracodawcy zgodnie z charakterem i rodzajem pracy.”

Artykuł 64

„1. Pracodawca nie może, ze względu na ciążę, odmówić zatrudnienia kobiety, zwolnić jej ani przenieść na inne stanowisko, z zastrzeżeniem art. 65 niniejszej ustawy [który przewiduje czasowe przeniesienie kobiety ciężarnej na jej własną prośbę lub w następstwie decyzji pracodawcy, jeśli wymaga tego jej stan zdrowia].

2. Pracodawca nie może żądać żadnych informacji dotyczących ciąży kobiety ani polecić innej osobie żądania takich informacji...”

26. Odpowiednie przepisy ustawy o obowiązkowym ubezpieczeniu zdrowotnym (*Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju*, Dziennik Urzędowy nr 150/08, 94/09 i 153/09), obowiązujące w istotnym czasie, brzmią:

Artykuł 26

„Ubezpieczony ma prawo do odszkodowania w zamian za utracone wynagrodzenie w związku z korzystaniem z opieki zdrowotnej w ramach obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego lub w innych okolicznościach przewidzianych w niniejszej ustawie, jeżeli:

[...].

3. jest izolowany jako nosiciel lub z powodu wystąpienia w jego otoczeniu ogniska zakażenia, lub czasowo niezdolny do pracy w wyniku oddania żywych tkanek lub narządów do przeszczepu innej osobie ubezpieczonej w Funduszu,

4. został wyznaczony do towarzyszenia ubezpieczonemu skierowanemu na leczenie lub badanie lekarskie świadczone przez podmiot mający umowę z Funduszem poza miejscem zamieszkania lub pobytu ubezpieczonego skierowanego na leczenie,

5. został wyznaczony do opieki nad chorym dzieckiem lub małżonkiem, na warunkach określonych w niniejszej ustawie,

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

6. jest czasowo niezdolny do pracy z powodu choroby lub powikłań związanych z ciążą i porodem,

7. jest czasowo pozbawiony możliwości wykonywania pracy z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego i prawa do pracy w wymiarze połowy etatu, zgodnie z art. 15 ust. 2 i 3 ustawy o zasiłku macierzyńskim i rodzicielskim,

8. jest czasowo niezdolny do pracy z powodu korzystania z urlopu przysługującego w razie śmierci dziecka, urodzenia dziecka martwego lub śmierci dziecka w trakcie urlopu macierzyńskiego,

[...]”.

Artykuł 28

„1. Odszkodowanie za wynagrodzenie przewidziane w ust. 26 pkt 3-8 niniejszej ustawy Fundusz wypłaca ubezpieczonemu od pierwszego dnia korzystania z tego prawa...”

Artykuł 42

„(2) Odszkodowanie za wynagrodzenie wynosi 100 % podstawy [obliczenia] w okresie:

[...].

2. zwolnienia lekarskiego z powodu choroby i powikłań związanych z ciążą i porodem,

[...]”.

Artykuł 43

„1. Odszkodowanie za wynagrodzenie wypłacane przez Fundusz przysługuje ... pod warunkiem, że przed dniem wystąpienia zdarzenia ubezpieczeniowego uprawniającego do otrzymania odszkodowania za wynagrodzenie ubezpieczony [był] zatrudniony lub [...] prowadził samodzielnie działalność gospodarczą lub zawodową [...], lub [...] otrzymywał odszkodowanie za wynagrodzenie na podstawie niniejszej ustawy po ustaniu zatrudnienia [...], [przez] okres ubezpieczenia w Funduszu wynoszący co najmniej 12 miesięcy bez przerwy lub 18 miesięcy z przerwami, w ciągu ostatnich dwóch lat (wcześniejsze ubezpieczenie) [...]”

Artykuł 104

„1. Fundusz ustala status osób ubezpieczonych na podstawie zgłoszeń do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego złożonych zgodnie z przepisami niniejszej ustawy przez płatników składek [...]

2. Zgłoszenia do rejestracji w systemie obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego oraz wnioski o zmianę lub wyrejestrowanie składa się w terminie 15 dni od dnia powstania, zmiany lub ustania okoliczności powodujących uzyskanie statusu ubezpieczonego...”

Artykuł 106

„1. Po otrzymaniu zgłoszenia do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego oraz przez cały okres posiadania statusu ubezpieczonego, Fundusz ma prawo i obowiązek

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

weryfikacji okoliczności, na podstawie których dokonano zgłoszenia lub na podstawie których uznano status osoby fizycznej.

2. Na żądanie Funduszu wszystkie osoby fizyczne i prawne, które skierowały zgłoszenie do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego [...] muszą przedstawić wszystkie okoliczności faktyczne i dowody potwierdzające ważność ich zgłoszenia lub ważność statusu osoby ubezpieczonej.

3. Jeżeli Fundusz odrzuci zgłoszenie do rejestracji, ustali, że ubezpieczonemu należy się ubezpieczenie z innego tytułu lub zakwestionuje status osoby ubezpieczonej w systemie obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego ze względu na brak podstawy faktycznej tego statusu, wydaje decyzję, która zostanie doręczona osobie, która wystąpiła o rejestrację ..."

27. Odpowiednie przepisy rozporządzenia w sprawie praw, warunków i sposobu korzystania z praw z obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego (*Pravilnik o pravilima, uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja*, Dziennik Urzędowy nr 67/09), obowiązujące w istotnym dla sprawy czasie, mają następujące brzmienie:

Artykuł 6

„2. Rejestracja [w Funduszu] musi opierać się na prawdziwej podstawie faktycznej i istnieniu rzeczywistych okoliczności uprawniających do uzyskania obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, a Fundusz jest uprawniony i zobowiązany, zgodnie z niniejszym Regulaminem, po otrzymaniu zgłoszenia do rejestracji i przez cały czas trwania statusu osoby ubezpieczonej, do sprawdzenia istnienia okoliczności, w których złożono wniosek i/lub podstawy uznania danej osoby za osobę ubezpieczoną.

3. Jeżeli w wyniku takiej weryfikacji zostanie ustalone, że okoliczności wymagane do uzyskania statusu [osoby ubezpieczonej] ... nie istnieją lub ... że rejestracja opiera się na fałszywych informacjach, Fundusz wycofuje rejestrację lub wznowia postępowanie w celu ustalenia statusu osoby ubezpieczonej ..."

28. Odpowiednie przepisy ustawy o zapobieganiu dyskryminacji (*Zakon o suzbijanju diskriminacije*, Dziennik Urzędowy nr 85/2008) stanowią:

Artykuł 1

„1. Niniejsza ustawa zapewnia ochronę i promowanie równości jako najwyższej wartości porządku konstytucyjnego Republiki Chorwacji; stwarza warunki dla równych szans i reguluje ochronę przed dyskryminacją ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, język, religię, przekonania polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, stan majątkowy, przynależność do związku zawodowego, wykształcenie, status społeczny, stan cywilny lub rodzinny, wiek, zdrowie, niepełnosprawność, dziedzictwo genetyczne, tożsamość płciową, ekspresję płciową lub orientację seksualną.

2. Dyskryminacja w rozumieniu niniejszej ustawy oznacza postawienie jakiejkolwiek osoby, jak również jej bliskich krewnych w niekorzystnej sytuacji z któregośkolwiek z powodów wymienionych w ust. 1 niniejszego artykułu. [...]”.

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

Artykuł 16 ust. 1

„Każdy, kto uważa, że z powodu dyskryminacji zostało naruszone którekolwiek z jego praw, może dochodzić ochrony tego prawa w postępowaniu, którego głównym przedmiotem jest ustalenie tego prawa, bądź może dochodzić ochrony w odrębnym postępowaniu na podstawie art. 17 niniejszej ustawy.”

Artykuł 17

"1. Każdy, kto twierdzi, że stał się ofiarą dyskryminacji zgodnie z przepisami niniejszej ustawy, może wytoczyć powództwo i żądać:

1. orzeczenia, że pozwany naruszył prawo powoda do równego traktowania lub że działanie lub zaniechanie pozwanego może prowadzić do naruszenia prawa powoda do równego traktowania (roszczenie o stwierdzenia dyskryminacji);

2. zakazu podejmowania przez [pozwanego] działań, które naruszają lub mogą naruszać prawo powoda do równego traktowania lub nakazu podjęcia działań zmierzających do usunięcia dyskryminacji lub jej skutków (roszczenie o zakaz lub zaprzestanie dyskryminacji);

3. odszkodowania za szkodę majątkową i zadośćuczynienia za szkodę niemajątkową spowodowaną naruszeniem praw chronionych niniejszą ustawą (roszczenie odszkodowawcze);

4. nakazania, aby wyrok stwierdzający naruszenie prawa do równego traktowania został opublikowany w mediach na koszt pozwanego.”

29. Odpowiednie przepisy ustawy o równości płci (*Zakon o ravnopravnosti spolova*, Dziennik Urzędowy nr 82/08 and 69/17) stanowią:

Artykuł 6

„(1) Dyskryminacja ze względu na płeć [...]:różnicowanie, wykluczenie lub ograniczenie ze względu na płeć, których skutkiem lub celem jest zagrożenie lub udaremnienie uznania, wykonywania lub korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności w obszarze politycznym, społecznym, kulturalnym, gospodarczym, cywilnym lub innym, w oparciu o zasadę równości mężczyzn i kobiet w edukacji, życiu gospodarczym, społecznym, kulturalnym, cywilnym i w każdej innej sferze życia.

2. Mniej korzystne traktowanie kobiet z powodu ciąży i macierzyństwa uważa się za dyskryminację...”

Artykuł 9

„3. Środki mające na celu ochronę kobiet, w szczególności w odniesieniu do ciąży i macierzyństwa, nie są uznawane za dyskryminację.”

Artykuł 13

1. Dyskryminacja nie ma miejsca w dziedzinie zatrudnienia i pracy w sektorze publicznym lub prywatnym, w tym w instytucjach publicznych odniesieniu do: [...].

7. ciąży, porodu, rodzicielstwa i wszelkich form opieki nad dzieckiem...”.

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

30. Rząd przedstawił następujące wyroki (Naczelnego) Sądu Administracyjnego stwierdzające, że kobiety w ciąży podjęły fikcyjne zatrudnienie w czasie ciąży:

- Us-4154/2006-4 z 4 lutego 2009 r., w sprawie, w której kobieta w ciąży zawarła umowę o pracę polegającą na usługach sprzątanía na trzy miesiące przed terminem porodu;

- Us-9890/2005-6 z dnia 5 lutego 2009 r., w sprawie, w której ciężarna kobieta zawarła umowę o pracę na cztery miesiące przed terminem porodu i została uznana za niezdolną do pracy na stanowisku sprzedawcy z powodu istniejącego wcześniej schorzenia;

- Us-3136/2003-4 z dnia 11 lipca 2007 r., w sprawie, w której ciężarna kobieta zawarła umowę o pracę, poszła na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą i dopiero po tym dokonała wymaganego zgłoszenia w Funduszu;

- Us-10040/2002-4 z 29 listopada 2006 r., w sprawie, w której ciężarna kobieta została po raz pierwszy zatrudniona na miesiąc przed terminem porodu;

- Us-2885/2006 z 4 grudnia 2008 r., w sprawie, w której ciężarna kobieta została zatrudniona przez swoją matkę w późnym okresie ciąży wysokiego ryzyka;

- Us-2953/2006 z 11 grudnia 2008 r., w sprawie, w której ciężarna kobieta zawarła umowę o pracę na 17 dni przed pójściem na obowiązkowy urlop macierzyński;

- Us-2955/2006-5 z 11 grudnia 2008 r., w sprawie, w której ciężarna kobieta zawarła umowę o pracę na trzy dni przed pójściem na urlop macierzyński;

- Us-5531/2006-4 z 12 marca 2009 r., w sprawie, w której ciężarna kobieta złożyła zgłoszenie do rejestracji jako osoba zatrudniona dzień po urodzeniu trzeciego dziecka;

- Us-9223/2002-4 z 28 grudnia 2006 r., w sprawie, w której kobieta będąca w 35. tygodniu ciąży zawarła umowę o pracę na stanowisku wymagającym wielogodzinnego stania, schylania się i dźwigania;

- Us-1464/2006-6 z 20 listopada 2008 r., w sprawie, w której kobieta będąca w 36 tygodniu ciąży zawarła umowę o pracę;

- Us-2958/2006-5 z 11 grudnia 2008 r., w którym ciężarna kobieta zawarła umowę o pracę ze swoją matką, a 20 dni później poszła na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą.

31. Rząd przedstawił również następujące wyroki (Naczelnego) Sądu Administracyjnego, w których zatrudnienie podjęte przez kobietę w czasie ciąży nie zostało uznane za fikcyjne.

W wyroku Us-6545/2002-9 z dnia 5 października 2006 r. sąd stwierdził, że organy administracyjne nie ustaliły, czy kobieta w ciąży rzeczywiście rozpoczęła wykonywanie obowiązków pracowniczych.

W wyroku Us-11891/2005-4 z dnia 28 maja 2009 r. sąd, w zakresie istotnym dla przedmiotowej sprawy, orzekł, co następuje:

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

„[Właściwy organ] miał wątpliwości co do zgłoszenia powódki do ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia, a w takiej sytuacji powinien był przede wszystkim ustalić, czy powódka faktycznie świadczyła pracę na podstawie zawartej umowy o pracę. Oznacza to, że [właściwy organ] powinien był ustalić, czy istniały elementy stosunku pracy, m.in. czas pracy i wynagrodzenie, a w szczególności, czy powódka podjęła pracę i w jakim wymiarze. [Właściwy organ] nie ustalił żadnej z powyższych okoliczności, natomiast oparł swoją decyzję na stwierdzeniu, że powódka była niezdolna do pracy w dniu podjęcia zatrudnienia, która to okoliczność w ocenie tego sądu nie została prawidłowo ustalona. [Właściwe organy] oparły bowiem [swoje decyzje] zasadniczo na założeniu, że powódka była niezdolna do pracy, ponieważ: powódka była w zaawansowanej ciąży; była to szósta ciąża powódki; powódka była starszą kobietą w ciąży. Stanowisko to nie opiera się jednak na żadnej specjalistycznej opinii, na podstawie której można by faktycznie ustalić, czy powódka była zdolna do pracy...”

W sprawie, w której wydano wyrok Us-6588/2005-5 z dnia 5 czerwca 2008 r. kobieta w zaawansowanej ciąży zawarła umowę o pracę ze swoim ojcem, a z opinii biegłych lekarzy wynikało, że była ona medycznie zdolna do pracy.

32. Odpowiedni fragment sprawozdania rocznego za 2012 r. Rzecznik ds. Równości Płci, opublikowanego w marcu 2013 roku, stanowi:

„Od kilku lat Rzecznik regularnie ostrzega o dyskryminacyjnej praktyce wypracowanej w ciągu ostatniej dekady przez Chorwacki Fundusz Ubezpieczeń Zdrowotnych, konsekwentnie stosowanej wobec kobiet w ciąży, mimo częstych ostrzeżeń o jej bezprawności. Ta dyskryminująca praktyka opiera się na stereotypowym podejściu Funduszu, jakoby kobieta, która podjęła zatrudnienie w zaawansowanej ciąży [...] bez wątpienia zawarła fikcyjną umowę o pracę, której celem było nadużycie systemu ubezpieczeń zdrowotnych. Fundusz w takich przypadkach przywłaszcza sobie funkcje sądowe i uznaje taką umowę za fikcyjną, nawet jeśli Chorwacki Fundusz Pracy uważa taką umowę o pracę za formalnie ważną [...] Po zajęciu stanowiska, że umowa o pracę kobiety w ciąży jest fikcyjna, automatycznie pozbawia ją statusu zatrudnionej ubezpieczonej i odmawia jej prawa do rekompensaty za wynagrodzenie w czasie zwolnienia lekarskiego wziętego w powodu powikłań ciąży oraz prawa do zasiłku porodowego w czasie urlopu macierzyńskiego. Praktyka ta, oparta na stereotypie, że kobiety w czasie ciąży [...] podejmują zatrudnienie z nieuczciwym zamiarem, jest sprzeczna z ustawą o równości płci, ustawą o pracy oraz uwłacza godności kobiet w ciąży. W celu doprowadzenia do zmiany tej praktyki przez Fundusz, Rzecznik nie tylko wysłał szereg upomnień na podstawie skarg o dyskryminację kobiet, ale postanowił działać aktywnie i zorganizował w dniu 9 października 2012 r. spotkanie z przedstawicielami Ministerstwa Zdrowia, Ministerstwa Polityki Społecznej i Młodzieży oraz Funduszu. Doprowadziło to do sformułowania wniosku, że wspomniana praktyka Funduszu rzeczywiście była problematyczna z punktu widzenia ochrony praw socjalnych kobiet w ciąży, w następstwie czego Minister Zdrowia w październiku zwrócił się do Funduszu o podjęcie działań w celu realizacji zawartego porozumienia, a następnie o poinformowanie Rzecznika o podjętych działaniach. Rzecznik pragnie podkreślić w sprawozdaniu, że w dniu 25 marca 2013 r. Fundusz przyjął jej zalecenia i stwierdził w piśmie, że „biura regionalne [Funduszu] zostały pouczone, że w postępowaniach dotyczących uznania statusu obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia mogą oceniać jedynie, czy sporny stosunek pracy został ważnie zawarty [tj. czy spełnione zostały wymogi formalne] - ale nie czy stosunek pracy jest prawidłowy pod względem prawnym”. W przypadku wątpliwości co do legalności stosunku pracy konieczne jest wszczęcie postępowania cywilnego, które pozwoliłoby ustalić ważność zatrudnienia.”

II. WŁAŚCIWE PRAWO I PRAKTYKA UNII EUROPEJSKIEJ

A. Dyrektywy Rady Unii Europejskiej

33. Odpowiednie przepisy 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 urodziły, i pracownic karmiących piersią, brzmią jak następuje:

„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 urodziły, lub karmiących piersią; należy ustanowić odpowiednie przepisy zabraniające takich zwolnień;

[...]

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 ust. 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 ust. 1.”

34. Odpowiednie przepisy dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona) (która uchyliła dyrektywę 76/207/EWG) brzmią jak następuje:

„[...] a także mając na uwadze, co następuje:

[...]

23. Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wynika wyraźnie, że nieprzychylnie traktowanie kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem stanowi

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

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 byłyby uprawnione w trakcie swojej nieobecności [...].”

Artykuł 29

Uwzględnianie problematyki płci w przepisach, politykach i działaniach

„Przy formułowaniu i wprowadzaniu w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, polityk i działań w dziedzinach określonych w niniejszej dyrektywie Państwa Członkowskie aktywnie uwzględniają cel, jakim jest równość kobiet i mężczyzn.”

B. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

35. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwany dalej „TSUE”) stwierdził, że ponieważ tylko kobiety mogą zająć w ciąży, odmowa zatrudnienia kobiety ciężarnej ze względu na jej ciążę lub macierzyństwo lub zwolnienie kobiety ciężarnej z takich powodów stanowiło bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, która nie może być uzasadniona żadnym innym interesem.

36. W wyroku w sprawie *Dekker* (8 listopada 1990 r., C-177/88, ECLI:EU:C:1990:383) TSUE orzekł, że odmowa zatrudnienia kobiety spełniającej warunki do objęcia stanowiska, z powodu jej ciąży, stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Skarżąca w sprawie *Dekker* ubiegała się o stanowisko, została uznana za najodpowiedniejszą kandydatkę, ale ostatecznie nie została zatrudniona, ponieważ była w ciąży. Pracodawca podniósł, że zgodnie z przepisami prawa nie była uprawniona do pobierania świadczeń związanych z ciążą od właściwego ubezpieczyciela, a tym samym pracodawca będzie musiał wypłacić te świadczenia w czasie jej urlopu macierzyńskiego. Pracodawca nie mógłby sobie zaś pozwolić na zatrudnienie zastępcy na czas jej nieobecności, a więc miałby braki kadrowe. TSUE uznał, co następuje:

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

„12. Należy w związku z tym zauważyć, że tylko kobietom można odmówić zatrudnienia ze względu na ciążę, a zatem taka odmowa stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Odmowa zatrudnienia ze względu na finansowe skutki nieobecności z powodu ciąży musi być uznana za opartą zasadniczo na fakcie ciąży. Taka dyskryminacja nie może być uzasadniona względami związanymi ze stratą finansową, jaką pracodawca, który zatrudnił kobietę w ciąży, poniósłby za okres jej urlopu macierzyńskiego.”

37. TSUE stwierdził ponadto, że każde 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, ECLI:EU:C:1994:300) TSUE stwierdził, że sytuacja kobiety w ciąży nie może być porównywana z sytuacją mężczyzny, który był nieobecny z powodu choroby. Skarżąca w sprawie *Webb* dowiedziała się, że jest w ciąży kilka tygodni po zatrudnieniu jej na miejsce pracownicy, która sama zaszła w ciążę. Została zwolniona, gdy tylko pracodawca dowiedział się o jej ciąży. TSUE uznał, co następuje:

„24. Po pierwsze, odpowiadając na pytanie Izby Lordów, nie może być mowy o porównywaniu sytuacji kobiety, która z powodu ciąży wykrytej bardzo krótko po zawarciu umowy o pracę okazuje się niezdolna do wykonywania zadania, do którego została zatrudniona, z sytuacją mężczyzny podobnie niezdolnego z powodów medycznych lub innych.

25. Jak słusznie podnosi M. Webb, ciąża nie jest w żaden sposób porównywalna ze stanem patologicznym, a tym bardziej z niedyspozycyjnością do pracy z przyczyn pozamedycznych, przy czym obie te sytuacje mogą uzasadniać zwolnienia kobiety bez dyskryminacji ze względu na płeć. Ponadto w przytoczonym powyżej wyroku w sprawie *Hertz* Trybunał dokonał wyraźnego rozróżnienia między ciążą a chorobą, nawet jeśli daną chorobę można powiązać z ciążą, ale ujawnia się ona po urlopie macierzyńskim. Jak wskazał Trybunał (w par. 16), nie ma powodu, aby odróżniać taką chorobę od jakiegokolwiek innej choroby.

26. Ponadto, wbrew twierdzeniom Zjednoczonego Królestwa, zwolnienie ciężarnej kobiety zatrudnionej na czas nieokreślony nie może być uzasadniane przyczynami związanymi z niemożnością spełnienia przez nią podstawowego warunku umowy o pracę. Dyspozycyjność pracownika jest siłą rzeczy, dla pracodawcy, warunkiem koniecznym do prawidłowego wykonania umowy o pracę. Jednakże ochrona przyznana przez prawo wspólnotowe kobiecie w okresie ciąży i po porodzie nie może być uzależniona od tego, czy jej obecność w pracy w okresie macierzyństwa jest niezbędna dla prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniona. Jakakolwiek odmienna interpretacja powodowałaby nieskuteczność przepisów dyrektywy.

27. W takich okolicznościach, jak w przypadku pani Webb, wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony ze względu na ciążę kobiety nie może być uzasadnione jej tymczasową niemożnością wykonywania pracy, do której została zatrudniona [...]”

38. W wyroku w sprawie *Tele Danmark* (4 października 2001 r., C-109/00, ECLI:EU:C:2001:513) TSUE rozszerzył ochronę osób nieobecnych z powodu ciąży na umowy tymczasowe. Skarżąca została zatrudniona na czas określony – na sześć miesięcy. Nie poinformowała pracodawcy, że jest w

ciąży, mimo że w momencie zawierania umowy miała tego świadomość. Z uwagi na ciążę była ona niezdolna do pracy przez znaczną część okresu obowiązywania tej umowy. Istotne dla sprawy fragmenty wyroku brzmią:

„29. W par. 26 wyroku *Webb* Trybunał stwierdził również, że jakkolwiek dostępność pracownika stanowi dla pracodawcy warunek konieczny właściwego wykonania umowy o pracę, to ochrona przyznana przez prawo wspólnotowe kobiecie w czasie ciąży i po porodzie nie może zależeć od tego, czy jej obecność w pracy w okresie odpowiadającym urlopowi macierzyńskiemu jest niezbędna dla właściwego funkcjonowania przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniona. Odmienne interpretacja powodowałaby nieskuteczność przepisów dyrektywy 76/207.

30. Takiej interpretacji nie może zmieniać fakt, że umowa o pracę została zawarta na czas określony.

31. Ponieważ zwolnienie pracownicy z powodu ciąży stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, i to niezależnie od charakteru i rozmiaru straty ekonomicznej poniesionej przez pracodawcę wskutek jej nieobecności z powodu ciąży, okoliczność, że umowa o pracę została zawarta na czas określony lub 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, gdyż nawet jeśli pracownik został zatrudniony na podstawie umowy na czas określony, to taki stosunek może trwać dłużej lub krócej, a ponadto może być przedłużony lub odnowiony."

39. W odniesieniu do możliwości zwolnienia pracownicy z powodu choroby związanej z ciążą, która wystąpiła przed urlopem macierzyńskim, TSUE uznał, że choć ciąży nie można w żaden sposób porównać do stanu patologicznego, to jest ona okresem, w którym mogą pojawić się zaburzenia i komplikacje zmuszające kobietę do poddania się ścisłej kontroli lekarskiej, a w niektórych przypadkach do bezwzględnego odpoczynku przez cały okres ciąży lub jego część. W sprawie *Brown* (sprawa C-394/96, 30 czerwca 1998 r., ECLI:EU:C:1998:331) TSUE stwierdził, że zaburzenia i powikłania, które mogą powodować niezdolność do pracy, stanowiły część ryzyka nierozzerwalnie związanego ze stanem ciąży, a zatem były specyficzną cechą tego stanu.

40. W sprawie *McKenna* (sprawa C-191/03, 8 września 2005 r., ECLI:EU:C:2005:513) TSUE stwierdził, że prawo wspólnotowe nie wymaga utrzymania pełnego wynagrodzenia dla pracownicy, która jest nieobecna w czasie ciąży z powodu choroby związanej z tą ciążą. W czasie nieobecności spowodowanej taką chorobą pracownica może zatem doświadczyć obniżenia wynagrodzenia, pod warunkiem, że jest traktowana w taki sam sposób jak pracownik płci męskiej nieobecny z powodu choroby, oraz pod warunkiem że kwota wypłaconego wynagrodzenia nie jest na tyle niska, aby podważyć cel ochrony pracownic w ciąży.

41. W sprawie *Mayr* (28 lutego 2008 r., C-506/06, ECLI:EU:C:2008:119) TSUE stwierdził, co następuje:

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

„49 Trybunał orzekł już, że – biorąc pod uwagę, iż pracownicy płci męskiej i żeńskiej są w równym stopniu narażeni na choroby – jeśli pracownica płci żeńskiej zostaje zwolniona z powodu nieobecności z powodu choroby w takich samych okolicznościach jak mężczyzna, to wówczas nie ma mowy o bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć [...].

50. Prawdą jest, że pracownicy obu płci mogą być czasowo pozbawieni możliwości wykonywania pracy ze względu na leczenie, które muszą odbyć. Niemniej jednak zabieg będący przedmiotem postępowania przed sądem krajowym – mianowicie punkcja pęcherzyków jajnikowych i przeniesienie do macicy kobiety komórek jajowych pobranych w drodze takiej punkcji pęcherzyków bezpośrednio po ich zapłodnieniu – dotyczy bezpośrednio wyłącznie kobiet. Wynika z tego, że zwolnienie pracownicy płci żeńskiej zasadniczo z powodu poddania się jej temu ważnemu etapowi procedury zapłodnienia *in vitro* stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć."

III. WŁAŚCIWE PRZEPISY MIĘDZYNARODOWE

42. Istotne dla sprawy fragmenty Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet („CEDAW”), która została ratyfikowana przez pozwane państwo w dniu 9 września 1992 r., brzmią jak następuje:

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 [...]"

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;

[...]

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 [...] macierzyństwem oraz zapewnienia im faktycznego prawa do pracy, Państwa Strony podejmą stosowne kroki, aby:

a) zabronić, pod groźbą zastosowania sankcji, zwalniania kobiet z powodu ciąży lub urlopu macierzyńskiego [...];

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

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;

[...]”.

43. Istotne dla sprawy postanowienia Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa z 2000 r. (nr 183), przyjętej przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w dniu 15 czerwca 2000 r., brzmią jak następuje:

Świadczenia Artykuł 6

„1. Kobietom, które są nieobecne w pracy z powodu urlopu, o którym mowa w Artykułach 4 lub 5 [urlop macierzyński i urlop w przypadku choroby lub komplikacji], będą zapewnione, zgodnie z ustawodawstwem i regulacjami krajowymi, albo w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową, świadczenia pieniężne.

[...]

5. Każdy Członek zapewni, aby warunki dla uzyskania świadczeń pieniężnych mogły być spełnione przez przeważającą większość kobiet, do których ma zastosowanie niniejsza Konwencja.

[...]

8. W celu ochrony sytuacji kobiet na rynku pracy, świadczenia związane z urlopem, o którym mowa w Artykułach 4 i 5 będą zapewniane poprzez obowiązkowe ubezpieczenia socjalne lub fundusze publiczne albo w sposób określony przez ustawodawstwo i praktykę krajową. Pracodawca nie będzie indywidualnie odpowiedzialny za koszty bezpośrednie takiego świadczenia pieniężnego na rzecz zatrudnianej przez niego kobiety, chyba że wyraził na to zgodę, z wyjątkiem sytuacji, kiedy:

a) stanowi tak ustawodawstwo lub praktyka Państwa członkowskiego przed datą przyjęcia niniejszej Konwencji przez Międzynarodową Konferencję Pracy, lub

b) jest to następnie uzgodnione na szczeblu krajowym przez rząd i reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników.

Ochrona zatrudnienia i niedyskryminowanie

Artykuł 8

„1. Będzie ustanowione w ustawodawstwie lub regulacjach krajowych jako bezprawne, rozwiązanie przez pracodawcę zatrudnienia z kobietą w ciąży lub nieobecna z powodu urlopu, o którym mowa w Artykułach 4 i 5 albo podczas okresu następującego po jej powrocie do pracy, z wyjątkiem powodów nie związanych z ciążą lub porodem i jego konsekwencjami albo karmieniem dziecka. Ciężar udowodnienia, że powody zwolnienia nie są związane z ciążą lub porodem i ich następstwami lub karmieniem dziecka będzie spoczywał na pracodawcy.

2. Kobieta, po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, ma zagwarantowane prawo do powrotu na to samo stanowisko lub stanowisko równoważne, wynagradzane według takiej samej stawki.”

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

44. Artykuł 12 § 1 Konwencji o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej („Konwencja Stambulska”), która weszła w życie w pozwanym państwie w dniu 1 października 2018 r., stanowi, co następuje:

„Strony podejmą działania niezbędne by promować zmianę społecznych i kulturowych wzorców zachowań kobiet i mężczyzn w celu wykorzenienia uprzedzeń, zwyczajów, tradycji oraz innych praktyk opartych na idei niższości kobiet lub na stereotypowych rolach kobiet i mężczyzn.”

45. Odpowiednie fragmenty załącznika do Zalecenia Komitetu Ministrów Rady Europy Rec(2019)1 w sprawie zapobiegania i zwalczania seksizmu, przyjętego w dniu 27 marca 2019 r., brzmią następująco:

„Na potrzeby niniejszego Zalecenia seksizm oznacza:

Wszelkie działania, gesty, wizualne formy przekazu, słowa mówione lub pisane, praktyki lub zachowania oparte na przekonaniu, że osoba lub grupa osób jest gorsza ze względu na swoją płeć, które mają miejsce w sferze publicznej lub prywatnej, zarówno online jak i offline, a których celem lub skutkiem jest: [...]

v. utrzymywanie i wzmacnianie stereotypów dotyczących płci”

PRAWO

I. ZARZUCANE NARUSZENIE ART. 14 KONWENCJI W ZWIĄZKU Z ART. 1 PROTOKOŁU NR 1 DO KONWENCJI

46. Skarżąca zarzuciła, że jako kobieta w ciąży, która poddała się zapłodnieniu *in vitro*, była dyskryminowana poprzez odebranie jej statusu ubezpieczonego pracownika, co jest sprzeczne z art. 14 Konwencji w związku z art. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji. Postanowienia te mają następujące brzmienie:

Artykuł 14

„Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn”.

Artykuł 1 Protokołu nr 1

„Każda osoba fizyczna i prawna ma prawo do poszanowania swego mienia. Nikt nie może być pozbawiony swojej własności, chyba że w interesie publicznym i na warunkach przewidzianych przez ustawę oraz zgodnie z podstawowymi zasadami prawa międzynarodowego.

Powyższe postanowienia nie będą jednak w żaden sposób naruszać prawa Państwa do wydawania takich ustaw, jakie uzna za konieczne dla uregulowania sposobu korzystania z własności zgodnie z interesem powszechnym lub w celu zapewnienia uiszczania podatków bądź innych należności lub kar pieniężnych”.

A. Dopuszczalność

47. Rząd stwierdził, że skarżąca nie wyczerpała krajowych środków odwoławczych, ponieważ nie wszczęła odrębnego postępowania cywilnego o odszkodowanie na podstawie ustawy o zapobieganiu dyskryminacji.

48. Skarżąca nie zgodziła się z tym stwierdzeniem.

49. Trybunał przypomina, że zgodnie z art. 35 ust. 1 Konwencji może rozpatrywać sprawę dopiero po wyczerpaniu wszystkich krajowych środków odwoławczych. Państwa są zwolnione z odpowiadania za swoje działania przed organem międzynarodowym, dopóki nie będą miały okazji uporządkować spraw w ramach własnego porządku prawnego, a osoby chcące powołać się na nadzorczą właściwość Trybunału w drodze skargi przeciwko państwu mają w związku z tym obowiązek skorzystania w pierwszej kolejności ze środków odwoławczych przewidzianych w krajowym porządku prawnym. Obowiązek wyczerpania krajowych środków odwoławczych wymaga zatem od skarżącego zwykłego skorzystania ze środków odwoławczych dostępnych i wystarczających w odniesieniu do jego roszczeń wnoszonych na podstawie Konwencji. Istnienie wspomnianych krajowych środków odwoławczych musi być dostatecznie pewne nie tylko w teorii, ale i w praktyce, a w przeciwnym razie nie będą one charakteryzować się wymaganą dostępnością i skutecznością (zob. *Vučković i Inni przeciwko Serbii* (zastrzeżenie wstępne) [WI] nr 17153/11 i 29 innych, § 7071, 25 marca 2014 r. oraz *Gherghina przeciwko Rumunii* (dec.) [WI], nr 42219/07, § 85, 9 lipca 2015 r.).

50. Na podstawie art. 35 ust. 1 wymagane jest też, aby skargi, które mają zostać następnie złożone w Strasburgu, zostały przedstawione właściwemu organowi krajowemu, przynajmniej co do istoty i zgodnie z wymogami formalnymi oraz z poszanowaniem terminów określonych w prawie krajowym, jak również aby zostały wcześniej wykorzystane wszelkie środki proceduralne mogące zapobiec naruszeniu Konwencji (zob. *Vučković i Inni*, cyt. powyżej, § 72).

51. Tym niemniej w sytuacji, gdy istnieje kilka krajowych środków odwoławczych, z których może skorzystać dana osoba, ma ona możliwość wyboru środka, który odnosi się do zasadniczego roszczenia. Innymi słowy, w sytuacji korzystania z jednego środka odwoławczego, nie jest konieczne korzystanie z innego środka odwoławczego o zasadniczo jednakowym celu (zob. *T.W. przeciwko Malcie* [WI], nr 25644/94, § 34, 29 kwietnia 1999 r.; *Moreira Barbosa przeciwko Portugalii* (dec.), nr 65681/01, ETPCz 2004-V oraz *Jelićić przeciwko Bośni i Hercegowinie* (dec.), nr 41183/02, ETPCz 2005-XII; jak również *Jasinskis przeciwko Łotwie*, nr 45744/08, § 50, 21 grudnia 2010 r.).

52. W poprzednich sprawach przeciwko Chorwacji Trybunał ustalił już, że ustawa o zapobieganiu dyskryminacji przewiduje dwie alternatywne drogi dochodzenia przez jednostkę ochrony przed dyskryminacją: dana osoba może

albo wnieść skargę na dyskryminację w postępowaniu dotyczącym głównego przedmiotu sporu, albo zdecydować się na odrębne postępowanie cywilne, o którym mowa w art. 17 tej ustawy (zob. par. 28 powyżej). Biorąc pod uwagę, że skarżąca w przedmiotowej sprawie wyraźnie skarżyła się na dyskryminację zarówno przed Naczelnym Sądem Administracyjnym, jak i przed Trybunałem Konstytucyjnym (zob. par. 18 i 20 powyżej), Trybunał uważa, że nie była ona zatem zobowiązana do skorzystania z innego środka odwoławczego na podstawie ustawy o zapobieganiu dyskryminacji, mającego zasadniczo ten sam cel, aby uczynić zadość wymogom art. 35 ust. 1 Konwencji (zob. *Guberina przeciwko Chorwacji*, nr 23682/13, § 50, 22 marca 2016 r.).

53. Trybunał zauważa ponadto, że strony nie kwestionowały możliwości zastosowania art. 14 w związku z art. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji do okoliczności faktycznych w przedmiotowej sprawie. Mając na uwadze swoje orzecznictwo w tym zakresie (zob. m.in. *Stec i Inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* (dec.) [WI], nr 65731/01 i 65900/01, §§ 55-56, ETPCz 2005-X), Trybunał uznaje te przepisy za mające zastosowanie w przedmiotowej sprawie.

54. Trybunał ponadto zauważa, że skarga nie jest ani w sposób oczywisty nieuzasadniona, ani niedopuszczalna z innych powodów wymienionych w art. 35 Konwencji. Musi zatem zostać uznana za dopuszczalną.

B. Przedmiot skargi

1. Argumenty stron

(a) Skarżący

55. Skarżąca utrzymywała, że była dyskryminowana zarówno ze względu na swoją płć, jak i ze względu na procedurę medyczną, której musiała się poddać, aby zająć w ciąży. Podejmując pracę, nie miała żadnej pewności, czy zapłodnienie *in vitro* się powiodło lub powiedzie. Dojście przez władze z mocą wsteczną do wniosku, że skarżąca była w tamtym momencie niezdolna do pracy, miało znamiona dyskryminacji, ponieważ władze nigdy nie doszłyby do takiego wniosku w odniesieniu do kobiety, która nie poddała się zapłodnieniu *in vitro* i nie zaszła w ciążę.

56. Skarżąca podkreśliła, że prawo krajowe wyraźnie zapewniało kobietom w ciąży możliwość podjęcia pracy, a Fundusz nie miał podstaw prawnych do kwestionowania umów o pracę swobodnie zawieranych przez prywatnych pracodawców z kobietami w ciąży. Taka praktyka stała w bezpośredniej sprzeczności z orzecznictwem TSUE, uznającym każde niekorzystne traktowanie kobiet w ciąży za bezpośrednią dyskryminację ze względu na płć. Ponadto praktyka ta opierała się na założeniu, że żaden „rozsądny” pracodawca w istocie nie zawarłby umowy o pracę z kobietą w

ciąży, oraz że żadna „ucziwa” kobieta w ciąży nie podjęłaby w takich okolicznościach zatrudnienia.

(b) Rząd

57. Rząd utrzymywał, że skarżąca została potraktowana w taki sam sposób jak wszystkie kobiety w ciąży, które próbowały uzyskać nienależne korzyści finansowe z państwowego systemu ubezpieczeń zdrowotnych poprzez zawieranie fikcyjnych umów o pracę i nabywanie w ten sposób statusu ubezpieczonych pracowników. Rząd wyjaśnił, że w przeciwieństwie do kobiet bezrobotnych, zatrudnione kobiety w ciąży miały prawo do odszkodowania za wynagrodzenie z tytułu komplikacji związanych z ciążą, wypłacanej z budżetu państwa, a nie przez pracodawcę.

58. Na poparcie swojego twierdzenia Rząd wskazał liczne wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego, z których wynika, że państwowy Fundusz Ubezpieczeń Zdrowotnych regularnie przeprowadzał kontrole stanu faktycznego we wszystkich sprawach, które uznał za podejrzan (zob. par. 30 i 31 powyżej). W przypadku ustalenia, że status ubezpieczonego został przez daną osobę uzyskany na podstawie fikcyjnej umowy, tak jak w przypadku skarżącej, ubezpieczenie anulowano. Skarżąca nie mogła zatem być porównywana z innymi kobietami, które zaszły w ciążę w wyniku zapłodnienia *in vitro*, ani z kobietami w ciąży, które zostały zatrudnione, lecz jedynie z tymi ciężarnymi kobietami (niezależnie od metody, jaką zastosowały w celu zajścia w ciążę), które zawarły umowę o pracę bezpośrednio przed wystąpieniem z roszczeniem o rekompensatę za wynagrodzenie z tytułu powikłań związanych z ciążą, a konkretniej w celu wystąpienia z takim roszczeniem.

59. Rząd twierdził ponadto, że postępowanie władz krajowych w sprawie skarżącej miało uprawniony cel uniemożliwienia jednostkom „oszukiwania systemu”. Władze miały obowiązek stosować obowiązujące przepisy i weryfikować wszystkie fakty mające znaczenie dla korzystania z poszczególnych praw. Zaniechanie takich kontroli mogących doprowadzić do odebrania praw osobom, którym one nie przysługują, zagrażałoby nie tylko prawom osób, którym te prawa faktycznie przysługiwały, ale także całemu systemowi opieki zdrowotnej.

60. Skarżąca zawarła umowę o pracę pomimo tego, że po zapłodnieniu *in vitro* zalecono jej odpoczynek. Wprawdzie w tym czasie jej ciąża mogła nie być potwierdzona, ale skarżąca mogła przynajmniej przypuszczać, że po zabiegu zajdzie w ciążę, o czym dowiedziałyby się zapewne już w dniu 3 grudnia 2009 r., kiedy to miało być wykonane stosowne badanie krwi. Mimo to skarżąca zawarła umowę o pracę ze spółką, której siedziba znajdowała się w miejscowości Split, oddalonym od jej miejsca zamieszkania o około 360 km. Biorąc pod uwagę, że skarżąca nigdy nie zameldowała się w tej miejscowości, Rząd uznał, że nigdy nie zamierzała tam faktycznie wykonywać pracy.

61. Wreszcie Rząd wskazał, że skarżąca nie została pozostawiona bez ochrony zdrowia w okresie ciąży pomimo cofnięcia jej przez Fundusz statusu pracownika. Skarżąca nadal korzystała z ochrony zdrowia przyznawanej wszystkim kobietom w ciąży w pozwanym Państwie, z wyjątkiem odszkodowania za wynagrodzenie podczas zwolnienia lekarskiego z powodu komplikacji związanych z ciążą, która była przyznawana wyłącznie pracownikom.

1. Ocena Trybunału

(a) Zasady ogólne

62. Trybunał przypomina, że jeżeli chodzi o korzystanie z praw i wolności gwarantowanych przez Konwencję, art. 14 Konwencji zapewnia ochronę przed różnym traktowaniem bez obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia, osób znajdujących się w analogicznych lub odpowiednio podobnych sytuacjach. Innymi słowy, wymóg wykazania analogicznego położenia nie oznacza, że grupy porównawcze muszą być identyczne. Dla celów art. 14 różnica w traktowaniu jest dyskryminująca, jeśli „nie ma obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia”, to znaczy, jeśli nie realizuje „uprawnionego celu” lub jeśli nie istnieje „rozsądny stosunek proporcjonalności” między zastosowanymi środkami a celem, który ma być zrealizowany (zob. *Molla Sali przeciwko Grecji* ([WI], nr 20452/14, §§ 133 i 135, 19 grudnia 2018 r.).

63. Trybunał stwierdził też w swoim orzecznictwie, że za dyskryminację w rozumieniu art. 14 można uznać jedynie różnice w traktowaniu oparte na dających się rozpoznać cechach lub „statusie” (zob. *Fábián przeciwko Węgrom* [WI], nr 78117/13, § 113, 5 września 2017 r.).

64. W myśl Konwencji państwu przysługuje zazwyczaj szeroki margines swobody, jeśli chodzi na przykład o ogólne środki strategii gospodarczej lub społecznej (zob. *Fábián*, cyt. powyżej, § 115). Ze względu na bezpośrednią znajomość społeczeństwa i jego potrzeb władze krajowe są, co do zasady, bardziej właściwe niż sędzia międzynarodowy do ustalenia, co leży w interesie publicznym ze względów społecznych lub gospodarczych, a Trybunał zasadniczo będzie szanował wybór polityki dokonany przez ustawodawcę, chyba że jest on „ewidentnie pozbawiony uzasadnionych podstaw” (zob. *Carson i Inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, [WI], nr 42184/05, § 61, ETPCz 2010). Wszelkie działania podejmowane na takiej podstawie, w tym ograniczenie kwoty świadczenia emerytalnego normalnie podlegającego zapłacie osobom spełniającym kryteria do otrzymania takiej wypłaty, muszą być jednak wdrażane w sposób niedyskryminacyjny i zgodny z wymogiem proporcjonalności (zob. *Lakićević i Inni przeciwko Czarnogórze i Serbii*, nr 27458/06 i 3 inne § 59, 13 grudnia 2011 r., oraz *Stec i Inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* (WI), nr 65731/01 i 65900/01, § 55, ETPCz 2006-VI). W każdym razie niezależnie od zakresu marginesu oceny

przysługującego państwu ostateczna decyzja co do przestrzegania wymogów Konwencji należy do Trybunału (zob. między innymi *Konstantin Markin przeciwko Rosji* [WI], nr 30078/06, § 126, ETPCz 2012 (fragmenty)).

65. Trybunał wielokrotnie podkreślał również, że dążenie do osiągnięcia równości płci jest głównym celem państw członkowskich Rady Europy. Oznacza to, że pomijając kontekst środków przejściowych mających na celu skorygowanie historycznych nierówności (zob. *J.D. i A przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, nr. 32949/17 i 34614/17, § 89, 24 października 2019 r.), należałoby przedstawić bardzo ważne powody ku temu, by różnica w traktowaniu ze względu na płeć mogła zostać uznana za zgodną z Konwencją (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.). W konsekwencji, gdy różnica w traktowaniu wynika z płci, margines oceny przyznany państwu jest wąski, a w takich sytuacjach zasada proporcjonalności nie wymaga jedynie, aby wybrany środek był generalnie odpowiedni do realizacji założonego celu, ale należy również wykazać, że był on konieczny w danych okolicznościach (zob. *Emel Boyraz przeciwko Turcji*, nr 61960/08, § 51, 2 grudnia 2014 r.).

66. Trybunał uznał w swoim orzecznictwie, aczkolwiek nie wprost, potrzebę ochrony ciąży i macierzyństwa (zob. *mutatis mutandis*, *Khamtokhu i Aksenich przeciwko Rosji* [WI], nr 60367/08 i 961/11, § 82, 24 stycznia 2017 r.; *Konstantin Markin*, cyt. powyżej, § 132; *Alexandru Enache przeciwko Rumunii*, nr 16986/12, §§ 68 i 76-77, 3 października 2017 r.; oraz *Petrovic przeciwko Austrii*, 27 marca 1998 r., § 36, *Zbiór Wyroków i Decyzji* 1998-II).

67. Jeśli chodzi o ciężar dowodu w odniesieniu do artykułu 14 Konwencji, Trybunał uznał, że jeśli skarżący zdołał wykazać różnicę w traktowaniu, to do Rządu należy wykazanie, że taka różnica była uzasadniona (zob. *D.H. i Inni przeciwko Republice Czeskiej* [WI], nr 57325/00, § 177, ETPCz 2007-IV; oraz *Guberina przeciwko Chorwacji*, nr 23682/13, § 74, 22 marca 2016 r.).

(b) Zastosowanie tych zasad w przedmiotowej sprawie

(i) Czy wystąpiła różnica w traktowaniu

68. Trybunał zauważa, że skarżąca zarzuciła, że była traktowana inaczej zarówno ze względu na swoją płeć, jak i ze względu na sposób, w jaki zaszła w ciążę.

69. Trybunał zauważył, że tylko kobiety mogą doświadczyć innego traktowania ze względu na ciążę i dlatego taka różnica w traktowaniu – jeśli nie jest uzasadniona – będzie stanowiła bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć (zob. *Napotnik przeciwko Rumunii*, nr 33139/13, § 77, 20 października 2020 r.). Trybunał zauważa ponadto, że podobne stanowisko

zostało przyjęte również przez TSUE w jego orzecznictwie (zob. par. 35-41 powyżej) oraz że jest ono zgodne z prawem krajowym (zob. par. 29 powyżej).

70. W przedmiotowej sprawie skarżącej odmówiono przyznania statusu ubezpieczonego pracownika, a przez to świadczenia związanego z zatrudnieniem (odszkodowania za wynagrodzenie w czasie zwolnienia lekarskiego), gdyż jej zatrudnienie uznano za fikcyjne z uwagi na jej ciążę. Trybunał zauważył, że taka decyzja może zostać przyjęta wyłącznie w odniesieniu do kobiet, ponieważ tylko kobiety mogą zajść w ciążę. Stwierdza zatem, że w przypadku skarżącej taka decyzja stanowiła różnicę w traktowaniu ze względu na płeć.

71. Ponadto, w swojej poniższej analizie Trybunał weźmie również pod uwagę fakt, że skarżąca zaszła w ciążę poprzez zapłodnienie *in vitro* (por. *Topčić-Rosenberg przeciwko Chorwacji*, nr 19391/11, § 40, 14 listopada 2013 r.).

(ii) Czy różnica w traktowaniu była uzasadniona

72. Pozostaje ocenić, czy odmienne traktowanie skarżącej miało obiektywne i racjonalne uzasadnienie.

73. Rząd twierdził, że decyzja o odebraniu skarżącej statusu ubezpieczonej realizowała uprawniony cel ochrony zasobów publicznych przed wyludzeniem oraz ogólną stabilność systemu opieki zdrowotnej (zob. paragraf 59 powyżej). Trybunał podkreśla na wstępie, że samej ciąży kobiety nie można uznać za nieuczciwe zachowanie. Ponadto Trybunał uznał, że zobowiązania finansowe nałożone na państwo w czasie kobiecej ciąży same w sobie nie mogą stanowić wystarczająco ważnych powodów, aby uzasadniały odmienne traktowanie ze względu na płeć (zob. par. 65 powyżej; zob. również orzecznictwo TSUE w zakresie zatrudnienia kobiet w ciąży przytoczone w par. 35-41 powyżej oraz odpowiednie unormowania MOP przytoczone w par. 43 powyżej). Nawet zakładając, że co do zasady Trybunał wyraża gotowość do uznania ochrony środków publicznych jako uprawniony cel, to musi jeszcze ustalić, czy w okolicznościach przedmiotowej sprawy kwestionowany środek był konieczny do osiągnięcia tego celu, biorąc pod uwagę wąski margines oceny przyznany państwom w przypadkach, gdy różnica w traktowaniu wynika z płci (zob. par. 65 i 69 powyżej).

74. W przedmiotowej sprawie skarżąca, krótko po podjęciu nowego zatrudnienia, zwróciła się o przyznanie pewnych świadczeń, w szczególności o wypłatę odszkodowania za wynagrodzenie w czasie zwolnienia lekarskiego z powodu komplikacji związanych z ciążą. Trybunał zauważył, że – jak przyznał Rząd – właśnie z tego powodu, że skarżąca podjęła nowe zatrudnienie na tak krótko przed wystąpieniem o przedmiotowe świadczenie związane z zatrudnieniem, właściwy organ administracyjny z urzędu wszczął kontrolę statusu ubezpieczenia zdrowotnego skarżącej, podejrzewając, że jej umowa o pracę została zawarta tylko po to, by skarżąca mogła ubiegać się o wspomniane świadczenie (zob. par. 12 i 58 powyżej).

75. Trybunał przyznaje, że zgodnie z obowiązującymi przepisami właściwe władze były przez cały czas uprawnione do sprawdzenia, czy fakty, na których dana osoba opierała swój status ubezpieczenia zdrowotnego, miały miejsce (zob. par. 26 i 27 powyżej). Jednocześnie Trybunał zauważa, że z orzecznictwa Sądu Administracyjnego, na które powoływał się Rząd, wynikałoby, że taka kontrola w praktyce często dotyczyła kobiet w ciąży i że kobiety, które zawarły umowę o pracę w zaawansowanym stadium ciąży lub z członkami bliskiej rodziny, były automatycznie zaliczane do „podejrzanej” kategorii pracowników, których zatrudnienie należało poddać weryfikacji (zob. par 30 i 31 powyżej), chociaż zgodnie z prawem krajowym żaden pracodawca nie może odmówić zatrudnienia kobiety w ciąży ze względu na jej stan (zob. par. 25 powyżej). Trybunał uznał takie podejście właściwych władz chorwackich za ogólnie problematyczne (zob. w tym kontekście wnioski Rzecznika ds. Równości Płci przytoczone w par. 32 powyżej).

76. Przechodząc do sprawy skarżącej, Trybunał odnotowuje stwierdzenie władz, jakoby skarżąca była niezdolna do pracy w dniu zawarcia umowy o pracę, ponieważ lekarz zalecił jej odpoczynek po zapłodnieniu *in vitro* dziesięć dni wcześniej. W szczególności władze powołały się na okoliczność, że skarżąca miała pracować w siedzibie pracodawcy oddalonej o ponad 350 km od miejsca zamieszkania, a podróże w jej stanie mogły zmniejszyć szanse na powodzenie zapłodnienia (zob. par. 16 i 19 powyżej). W tym względzie Trybunał uznał, że co do zasady, nawet jeśli dyspozycyjność pracownika jest warunkiem koniecznym dla prawidłowego wykonywania umowy o pracę, to ochrona przyznana kobiecie w okresie ciąży nie może być uzależniona od tego, czy jej obecność w pracy w okresie macierzyństwa jest niezbędna dla prawidłowego funkcjonowania jej pracodawcy, ani też od tego, że jest ona czasowo pozbawiona możliwości wykonywania pracy, do której została zatrudniona. Ponadto Trybunał stoi na stanowisku, że wprowadzenie środków ochrony macierzyństwa jest niezbędne dla zachowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (zob. *mutatis mutandis* orzecznictwo TSUE przytoczone w par. 35-41 powyżej). Stanowisko to znajduje również odzwierciedlenie w ustawodawstwie chorwackim, w tym w konstytucji (zob. par. 24 i 25 powyżej).

77. Trybunał zauważa, że rozstrzygając sprawę skarżącej, władze krajowe ograniczyły się do stwierdzenia, że z powodu zapłodnienia *in vitro* była ona niezdolna z medycznego punktu widzenia do podjęcia przedmiotowej pracy, sugerując tym samym, że powinna była powstrzymać się od tego do czasu potwierdzenia ciąży. Trybunał zauważa, że wniosek ten był bezpośrednio sprzeczny zarówno z prawem krajowym, jak i międzynarodowym (zob. par. 25, 35-41 43 w związku z par. 75 powyżej). Ponadto był on równoznaczny ze zniechęcaniem skarżącej do poszukiwania zatrudnienia z uwagi na jej ewentualną przyszłą ciążę.

78. Już samo powyższe jest dla Trybunału wystarczające do stwierdzenia, że skarżąca była dyskryminowana ze względu na swoją płć. Uważa jednak

za konieczne wskazanie kilku dodatkowych czynników, które sprawiły, że różnica w traktowaniu, jakiej doświadczyła skarżąca, była jeszcze bardziej uderzająca.

79. W związku z tym Trybunał zauważa, że przed podjęciem spornego zatrudnienia skarżąca miała około czternastoletni staż pracy, podczas którego regularnie odprowadzała składki na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne (zob. par. 5 powyżej). Nie można zatem twierdzić, że nie odprowadzała składek na fundusz ubezpieczeniowy, z którego następnie ubiegała się o pewne świadczenia, w szczególności wypłatę odszkodowania za wynagrodzenie w czasie zwolnienia lekarskiego z powodu komplikacji związanych z ciążą.

80. Trybunał zauważył ponadto, że podejmując zatrudnienie skarżąca miała rzecz jasna świadomość, że poddała się zapłodnieniu *in vitro*, ale jednocześnie nie mogła wiedzieć, czy zabieg ten był skuteczny i czy doprowadzi do zajścia w ciążę. Ponadto w czasie istotnym dla sprawy nie mogła wiedzieć, że ewentualna przyszła ciąża spowoduje powikłania, które wymagałyby wystawienia zwolnienia lekarskiego na dłuższy czas.

81. Trybunał zauważył, że podczas rozpoznawania sprawy skarżącej właściwe władze chorwackie w żaden sposób nie wyjaśniły, dlaczego ich zdaniem skarżąca miała świadomie zawrzeć fikcyjną umowę o pracę, skoro nie wiedziała nawet, czy rzeczywiście zajdzie w ciążę, a w szczególności mając na uwadze, że nie ciążył na niej żaden prawny obowiązek zgłoszenia faktu poddania się zapłodnieniu *in vitro* ani tego, że może być w ciąży w chwili zawierania umowy o pracę oraz że prawo krajowe zabrania pracodawcy żądania jakichkolwiek informacji dotyczących ciąży kobiety lub zlecania innej osobie żądania takich informacji (zob. art. 64 ustawy o pracy, przytoczony w par. 25 powyżej, zob. także par. 35-41 i 43 powyżej). Trybunał jest bowiem zdania, że żądanie od kobiety informacji o jej możliwej ciąży lub jej planowaniu lub zobowiązanie jej do zgłoszenia tego faktu w chwili rekrutacji również stanowiłoby bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

82. Co więcej, Trybunał zauważa, że władze doszły do swoich wniosków w sprawie skarżącej bez oceny, czy faktycznie kiedykolwiek podjęła ona swoje obowiązki zawodowe i rozpoczęła wykonywanie zadań służbowych na rzecz pracodawcy (zob. par. 31 i 32 powyżej). Gdyby władze posiadały jakiegokolwiek dowody świadczące o podstępie lub nieważności stosunku pracy skarżącej, nic nie stało na przeszkodzie, aby wszczęły odpowiednie postępowanie w tym zakresie (zob. par. 32 powyżej). Władze nie starały się również ustalić, czy zapłodnienie *in vitro*, któremu się poddała, spowodowało jej nieobecność w pracy ze względów zdrowotnych. Ponadto nic nie wskazuje na to, że kobiety, które poddały się zapłodnieniu *in vitro*, byłyby co do zasady niezdolne do pracy podczas leczenia niepłodności lub w czasie ciąży.

83. Wreszcie Trybunał nie może nie wyrazić zaniepokojenia podtekstem konkluzji władz krajowych, które sugerowały, że kobiety nie powinny pracować ani szukać zatrudnienia podczas ciąży lub w okresie samej możliwości zajścia w ciążę (zob. w związku z tym również wnioski Rzecznika Praw ds. Równości Płci przytoczone w par. 21 powyżej). Zdaniem Trybunału, stereotypy płciowe tego rodzaju stanowią poważną przeszkodę w osiągnięciu rzeczywistej materialnej równości płci, która, jak już stwierdzono, jest jednym z głównych celów w państwach członkowskich Rady Europy (zob. par. 65 powyżej; zob. także *Carvalho Pinto de Sousa Morais przeciwko Portugalii*, nr 17484/15, §§ 48-54, 25 lipca 2017 r.). Co więcej, takie zapatrywania władz krajowych nie tylko zostały uznane za naruszające prawo krajowe (zob. par. 32 powyżej), ale również wydają się być sprzeczne z odpowiednimi międzynarodowymi standardami dotyczącymi równości płci (zob. CEDAW, Konwencja Stambulska, MOP i odpowiednie zalecenie Komitetu Ministrów, wszystkie cytowane w par. 42-45 powyżej).

84. Reasumując, Trybunał przypomina, że odmowa zatrudnienia lub uznania świadczenia związanego z zatrudnieniem dla kobiety ciężarnej ze względu na jej ciążę, stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, która nie może być uzasadniona interesem finansowym państwa (zob. par. 73 powyżej; zob. również podobne stanowisko wyrażone w orzecznictwie TSUE dotyczące zatrudnienia kobiet w ciąży przytoczone w par. 35-41 powyżej oraz odpowiednie standardy MOP przytoczone w par. 43 powyżej). Na podstawie powyższego Trybunał uznał, że odmienne traktowanie, któremu poddana została skarżąca jako kobieta, która zaszła w ciążę poprzez zapłodnienie *in vitro*, nie było obiektywnie uzasadnione ani konieczne w danych okolicznościach.

85. W związku z powyższym doszło do naruszenia art. 14 w związku z art. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji.

II. ZARZUCANE NARUSZENIE ART. 1 PROTOKOŁU NR 12 DO KONWENCJI

86. Skarżąca zarzuciła, że była dyskryminowana, co stanowiło naruszenie ogólnego zakazu dyskryminacji zawartego w art. 1 Protokołu nr 12 do Konwencji, który brzmi następująco:

„1. Korzystanie z każdego prawa ustanowionego przez prawo 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.”

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

87. Trybunał stwierdza, że skarga nie jest ani w sposób oczywisty nieuzasadniona, ani niedopuszczalna z innych powodów wymienionych w art. 35 Konwencji. Musi zatem zostać uznana za dopuszczalną.

88. Mając na uwadze wnioski sformułowane powyżej w odniesieniu do art. 14 w związku z art. 1 Protokołu nr 1, Trybunał uważa, że nie jest konieczne odrębne rozpatrywanie niniejszego zarzutu skargi.

III. ZASTOSOWANIE ART. 41 KONWENCJI

89. Art. 41 Konwencji stanowi:

„Jeżeli Trybunał stwierdzi, że nastąpiło naruszenie Konwencji lub jej Protokołów, oraz jeżeli prawo wewnętrzne zainteresowanej Wysokiej Układającej się Strony pozwala tylko na częściowe usunięcie konsekwencji tego naruszenia, Trybunał orzeka, gdy zachodzi taka potrzeba, o przyznaniu słusznego zadośćuczynienia pokrzywdzonej stronie.”

A. Szkoda

90. Skarżąca domagała się kwoty 10 000 euro (EUR) tytułem odszkodowania za szkodę majątkową, odpowiadającej wysokości odszkodowania za wynagrodzenie, którego jej odmówiono. Domagała się również kwoty 15 000 EUR tytułem zadośćuczynienia za szkodę niemajątkową.

91. Rząd zakwestionował te roszczenia.

92. Trybunał zauważył, że skarżąca nie wykazała żadnego związku przyczynowego pomiędzy stwierdzonym naruszeniem a zarzucaną szkodą majątkową; stąd też odrzuca owo roszczenie. Przyznaje jednak skarżącej kwotę 7500 EUR tytułem zadośćuczynienia za szkodę niemajątkową, powiększoną o wszelkie należne podatki.

B. Koszty i wydatki

93. Skarżąca domagała się również kwoty 1150 EUR tytułem zwrotu kosztów i wydatków poniesionych przed sądami krajowymi i Trybunałem.

94. Rząd zakwestionował to roszczenie.

95. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału skarżącemu przysługuje prawo do zwrotu poniesionych kosztów i wydatków wówczas, gdy wykazał, że były one rzeczywiście i konieczne poniesione oraz że są uzasadnione co do wysokości. W przedmiotowej sprawie, mając na uwadze posiadane dokumenty oraz powyższe kryteria, Trybunał uznaje za uzasadnione zasądzić całą żadaną kwotę, powiększoną o należne podatki, jakie mogą zostać naliczone wobec skarżącej.

C. Odsetki za zwłokę

96. Trybunał za słuszne uznaje wyznaczenie wysokości odsetek za zwłokę na podstawie marginalnej stopy procentowej Europejskiego Banku Centralnego powiększonej o trzy punkty procentowe.

Z TYCH PRZYCZYN TRYBUNAŁ JEDNOGŁOŚNIE,

1. *uznaje*, że skarga jest dopuszczalna;
2. *orzeka*, że doszło do naruszenia art. 14 Konwencji w związku z art. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji;
3. *uznaje*, że nie ma potrzeby oddzielnego rozpatrywania skargi na podstawie art. 1 Protokołu nr 12 do Konwencji;
4. *stwierdza*,
 - (a) że pozwane państwo winno, w terminie trzech miesięcy od daty, w której niniejszy wyrok stanie się ostateczny zgodnie z art. 44 ust. 2 Konwencji, uiścić na rzecz skarżącej następujące kwoty, przeliczone na kuny chorwackie według kursu obowiązującego w dniu płatności:
 - (i) 7500 EUR (siedem tysięcy pięćset euro), plus wszelkie należne podatki, tytułem zadośćuczynienia za szkodę niemajątkową;
 - (ii) 1150 EUR (tysiąc sto pięćdziesiąt euro), plus wszelkie należne od skarżącego podatki, tytułem zwrotu poniesionych kosztów i wydatków;
 - (b) że od upływu wyżej wskazanego terminu trzech miesięcy aż do momentu uregulowania należności, należne będą odsetki zwykłe od określonych powyżej kwot, naliczone według stopy równej marginalnej stopie procentowej Europejskiego Banku Centralnego obowiązującej w tym okresie, powiększonej o trzy punkty procentowe.
5. *oddala* pozostałą część roszczenia skarżącej dotyczącego słusznego zadośćuczynienia.

Sporządzono w języku angielskim i obwieszczono pisemnie w dniu 4 lutego 2021, zgodnie z Regulą 77 §§ 2 i 3 Regulaminu Trybunału.

Renata Degener
Zastępca Kanclerza

Krzysztof Wojtyczek
Przewodniczący

WYROK W SPRAWIE JURČIĆ PRZECIWKO CHORWACJI

Zgodnie z Artykułem 45 ust. 2 Konwencji oraz Regulą 74 § 2 Regulaminu Trybunału, do niniejszego wyroku dołączono opinię odrębną sędziego Wojtyczka.

K.W.O.
R.D.

ZGODNA OPINIA SĘDZIEGO WOJTYCZKA

1. Mam zastrzeżenia co do sposobu, w jaki Trybunał dokonuje konceptualizacji dyskryminacji w przedmiotowej sprawie, a także do par. 83 wyroku.

2. Moim zdaniem fragmenty uzasadnienia opisujące charakter dyskryminacji są nietrafne. W par. 84 Trybunał stwierdza między innymi:

„Podsumowując, Trybunał przypomina, że odmowa zatrudnienia lub uznania świadczenia związanego z zatrudnieniem dla kobiety ciężarnej ze względu na jej ciążę, stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, która nie może być uzasadniona interesem finansowym państwa [...] Na podstawie powyższego Trybunał uznał, że odmienne traktowanie, któremu poddana została skarżąca jako kobieta, która zaszła w ciążę poprzez zapłodnienie in vitro, nie było obiektywnie uzasadnione ani konieczne w danych okolicznościach.”

W orzecznictwie na podstawie art. 14 Konwencji wypracowano precyzyjną metodologię rozpoznawania spraw dotyczących dyskryminacji. Jak wyjaśnił Trybunał (zob. *Guberina przeciwko Chorwacji*, nr 23682/13, § 69, 22 marca 2016 r.):

”Co do zasady, aby zaistniał problem wynikający z art. 14, musi dojść do różnicy w traktowaniu osób w analogicznej lub w istotny sposób podobnej sytuacji *X i Inni przeciwko Austrii* [WI], skarga nr 19010/07, § 98, ETPCz 2013). Tym niemniej nie każda różnica w traktowaniu będzie stanowić naruszenie art. 14. Różnica w traktowaniu ma charakter dyskryminacyjny, jeżeli nie istnieje żadne obiektywne i rozsądne uzasadnienie; innymi słowy, jeżeli różnica ta nie stanowi dążenia do realizacji uprawnionego celu lub jeżeli nie istnieje rozsądny stosunek proporcjonalności między zastosowanymi środkami a celem, do którego mają one prowadzić (zob. *Fabris przeciwko Francji* [WI], skarga nr 16574/08, § 56, ETPCz 2013; *Weller przeciwko Węgrom*, nr 44399/05, § 27, 31 marca 2009 r. oraz *Topčić-Rosenberg przeciwko Chorwacji*, skarga nr 19391/11, § 36, 14 listopada 2013 r.).”

W celu stwierdzenia dyskryminacji konieczne jest zatem ustalenie grupy osób, które znajdują się w podobnej sytuacji oraz grupy osób, których dotyczy różnica w traktowaniu. W przedmiotowej sprawie żadna z tych dwóch grup osób nie została precyzyjnie ustalona. W uzasadnieniu nie zastosowano prawidłowo metodologii objaśnionej w ugruntowanym orzecznictwie.

W sprawach dotyczących dyskryminacji nie musi istnieć jedyny możliwy sposób określenia grupy osób znajdujących się w podobnej sytuacji, ale w każdym przypadku rozumowanie powinno być przeprowadzone precyzyjnie. W mojej ocenie w przedmiotowej sprawie grupa osób znajdujących się w istotnie podobnej sytuacji obejmuje wszystkich pracowników. Wszystkie te osoby otrzymują dochody związane z zatrudnieniem – albo wynagrodzenie, albo świadczenie, które rekompensuje utratę wynagrodzenia w przypadku niezdolności do pracy.

Różnica w traktowaniu nie dotyczy pojedynczej osoby, lecz całej grupy osób, którą można co do zasady określić w następujący sposób:

- (i) kobiety, które podejmują pracę w czasie ciąży; oraz
- (ii) kobiety, które nie są w stanie pracować w czasie ciąży; oraz
- (iii) osoby, które zostały pozbawione świadczenia, które rekompensuje utratę wynagrodzenia; nawet jeśli
- (iv) nie stwierdzono żadnego podstępu ze strony danej osoby.

Władze wprowadziły nieuzasadnione rozróżnienie między tą grupą osób a grupą obejmującą wszystkich innych pracowników, odmawiając przyznania świadczenia związanego z pracą. Odmowa ta nie była oparta ani na płci jako takiej, ani na ciąży jako takiej, ale na domniemanym podstępie, który miał mieć miejsce od momentu podpisania umowy o pracę. Dodam - *en-passant* - że do podstępu może dojść zwłaszcza wtedy, gdy osoba ubiegająca się o dane świadczenie jest w rzeczywistości zdolna do pracy.

Ponadto grupa dyskryminowanych osób obejmuje nie tylko kobiety, które poddały się zapłodnieniu *in vitro*, ale także inne kobiety w ciąży (zob. informacje zawarte w par. 31 i 32, odnoszące się do przypadków dyskryminacji kobiet w ciąży, które nie poddały się zapłodnieniu *in vitro*). Wniosku tego nie zmienia fakt, że przytoczona w par. 21 opinia Rzecznika ds. Równości Płci odnosi się konkretniej do sytuacji osób, które poddały się zapłodnieniu *in vitro*. Sposób, w jaki kobieta zaszła w ciążę, nie ma znaczenia dla określenia grupy osób, które są bezpodstawnie różnicowane przez władze. Odniesienie się we wnioskach uzasadnienia do zapłodnienia *in vitro* może stwarzać mylne wrażenie, że świadczenie mogłoby zostać cofnięte, gdyby zapłodnienie odbyło się w inny sposób.

3. W par. 83 Trybunał stwierdza, co następuje:

„Wreszcie Trybunał nie może nie wyrazić zaniepokojenia podtekstem konkluzji władz krajowych, które sugerowały, że kobiety nie powinny pracować ani szukać zatrudnienia podczas ciąży lub w okresie samej możliwości zajścia w ciążę (zob. w związku z tym również wnioski Rzecznika Praw ds. Równości Płci przytoczone w par. powyżej).”

Pogląd ten budzi pewne zastrzeżenia. Po pierwsze, Trybunał nie precyzuje, które wypowiedzi władz chorwackich ma na myśli. Może to odnosić się do standardowych zaleceń ginekologów wykonujących zapłodnienie *in vitro*, przedstawionych w opinii biegłych streszczonej w par. 16. Z opisu stanu faktycznego (par. 2-23) oraz z oświadczeń stron (par. 55-61) nie wynika, że władze publiczne wystosowały stwierdzenia o tak szerokim „podtekście”, jak sugeruje par. 83. Ponadto, jak wspomniano powyżej, wnioski Rzecznika ds. Równości Płci (przytoczone w par. 21 i wymienione ponownie w par. 83) odnoszą się do szczególnej sytuacji kobiet, które poddały się zapłodnieniu *in vitro*, a nie do kobiet w ciąży w ogóle. Podobnie w sprawozdaniu rocznym (o którym mowa w par. 32) przedstawiony został problem, który nie jest identyczny z tym wymienionym w par. 83, ale dotyczy kobiet, które zawarły umowy o pracę w czasie ciąży. W tym kontekście nie ma wystarczających podstaw, aby przypisać władzom chorwackim wspomniane wyżej specyficzne „podteksty”.

Po drugie, wszystkie zasady ogólne z konieczności opierają się na pewnych założeniach dotyczących typowych cech grupy ich adresatów. Świadczenie, którego niesłusznie odmówiono, opiera się na leżącym u jego podstaw ogólnym założeniu, że kobieta może nie być zdolna do pracy w czasie ciąży. Można dodać, że wyrok Trybunału – który słusznie dopatruje się dyskryminacji w przedmiotowej sprawie – sam opiera się na dorozumianym założeniu, że skarżąca (jak i inne osoby znajdujące się w podobnej sytuacji) nie powinna była pracować w czasie ciąży.

4. Na zakończenie chciałbym podkreślić, że art. 14 Konwencji pozostawia Trybunałowi szeroki zakres swobody (zob. np. wspólna częściowo rozbieżna opinia sędziów Wojtyczka i Pejchali dołączona do wyroku w sprawie *J.D. i A przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, nr 32949/17 i 34614/17, z dnia 24 października 2019 r.). Konieczne jest zatem obwarowanie owej swobody szczególną dyscypliną metodologiczną i precyzją rozumowania.