Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 18. novembra 2020 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2006/54/ES – Rovnosť príležitostí a rovnosť zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaní a povolaní – Články 14 a 28 – Vnútroštátna kolektívna zmluva priznávajúca právo na dovolenku bezprostredne po uplynutí zákonom stanovenej materskej dovolenky pracovníčkam, ktoré sa samy starajú o svoje dieťa – Odopretie práva na túto dovolenku pracovníkom mužského pohlavia – Ochrana pracovníčky so zreteľom tak na dôsledky tehotenstva, ako aj jej materstvo – Podmienky uplatňovania“

Vo veci C-463/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Conseil de pruďhommes de Metz (Súd pre pracovnoprávne spory Méty, Francúzsko) z 15. mája 2019 a doručený Súdnemu dvoru 18. júna 2019, ktorý súvisí s konaním:

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle

proti

Caisse primaire d’assurance maladie de Moselle,

za účasti:

Mission nationale de contrôle et d’audit des organismes de sécurité sociale,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory J.-C. Bonichot, sudcovia L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (spravodajca) a N. Jääskinen,

generálny advokát: M. Bobek,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle, v zastúpení: L. Pate, avocat,

– Caisse primaire d’assurance maladie de Moselle, v zastúpení: L. Besse, avocat,

* Jazyk konania: francúzština.

– francúzska vláda, v zastúpení: A.-L. Desjonquères, R. Coesme a A. Ferrand, splnomocnení zástupcovia,

– portugalská vláda, v zastúpení: L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa a J. Marques, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: A. Szmytkowska a C. Valero, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 9. júla 2020,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Odborový zväz CFTC zamestnancov Zdravotnej poisťovne pre departement Moselle, ďalej len „odborový zväz CFTC“) na jednej strane a Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (Zdravotná poisťovňa pre department Moselle, ďalej len „CPAM“) na druhej strane vo veci, v ktorej CPAM odmietla priznať CY, otcovi dieťaťa, dovolenku pre pracovníčky, ktoré sa samy starajú o svoje dieťa, stanovenú v článku 46 vnútroštátnej kolektívnej zmluvy zamestnancov orgánov sociálneho zabezpečenia z 8. februára 1957, v znení platnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „kolektívna zmluva“).

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 92/85/EHS

3 Podľa štrnásteho až osemnásteho odôvodnenia smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 1992, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110):

„keďže tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníčkam treba vzhľadom na ich zraniteľnosť poskytnúť právo na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode a povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode;

keďže riziko prepustenia z dôvodov súvisiacich s ich stavom môže nepriaznivo ovplyvňovať telesný a duševný stav tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok; keďže treba zabezpečiť zákaz prepustenia z uvedených dôvodov;

keďže opatrenia súvisiace s organizáciou práce, týkajúce sa ochrany zdravia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, by nemali nijaký zmysel, ak by ich nesprevádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane zachovania mzdy a/alebo nároku na primeranú dávku;

keďže ustanovenie o materskej dovolenke by navyše nemalo nijaký zmysel, ak by ho nesprevádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane práva na výplatu a/alebo nároku na primeranú dávku;

keďže pojem primeranej dávky treba v prípade materskej dovolenky pokladať za technický referenčný bod, umožňujúci stanoviť minimálnu mieru ochrany, a za žiadnych okolností by sa nemal vykladať ako navodzovanie analógie medzi tehotenstvom a chorobou“.

4 Článok 1 tejto smernice, nazvaný „Účel“, uvádza:

„1. Účelom tejto smernice, ktorá je desiatou samostatnou smernicou v zmysle článku 16 ods. 1 smernice [Rady] 89/391/EHS [z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349)], je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.

2. Ustanovenia smernice [89/391] s výnimkou článku 2 ods. 2 plne platia pre celú oblasť, na ktorú sa vzťahuje odsek 1, bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo konkrétnejšie ustanovenia obsiahnuté v tejto smernici.

3. Účinkom tejto smernice nesmie byť zníženie úrovne ochrany poskytovanej tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníčkam v porovnaní so situáciou, aká v každej členskej krajine existuje ku dňu prijatia tejto smernice.“

5 Článok 8 smernice 92/85, nazvaný „Materská dovolenka“, stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

2. Materská dovolenka ustanovená v odseku 1 musí zahŕňať povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.“

6 Článok 10 tejto smernice, nazvaný „Zákaz prepustenia“, stanovuje:

„Aby sa pracovníčkam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. členské štáty prijmú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax a kde to je uplatniteľné, pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán;

2. ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia;

3. členské štáty prijmú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 protiprávne.“

7 Článok 11 uvedenej smernice, nazvaný „Zamestnanecké práva“, znie:

„Aby sa pracovníčkam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. v prípadoch uvedených v článkoch 5, 6 a 7 musia byť zabezpečené zamestnanecké práva pracovníčok v zmysle článku 2, týkajúce sa pracovnej zmluvy vrátane zachovania výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;

2. v prípade uvedenom v článku 8 sa musia byť zabezpečiť [musia byť zaručené – *neoficiálny preklad*]:
   a) práva spojené s pracovnou zmluvou pracovníčok v zmysle článku 2 popri právach uvedených nižšie pod písmenom b);
   b) zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2;

3. dávka uvedená v bode 2 písm. b) sa pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, s výhradou hornej hranice ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi;

4. členské štáty môžu podmieniť nárok na výplatu alebo dávku uvedenú v bode 1 a 2 [písm.] b) vtedy, ak pracovníčka splní podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi.

Tieto podmienky však za žiadnych okolností nemôžu vyžadovať doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu.“

Smernica 2006/54

8 Podľa odôvodnení 24 a 25 smernice 2006/54:

„(24) Súdny dvor dôsledne uznáva legitímnosť ochrany biologických podmienok žien počas tehotenstva a materstva a zavedenia opatrení na ochranu materstva ako prostriedku na dosiahnutie skutočnej rovnosti pohlaví, pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania. Táto smernica by sa preto nemala dotýkať smernice [92/85]. Touto smernicou ďalej nie je dotknutá smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC [(Ú. v. ES L 145, 1996, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285)].

(25) Z dôvodu zrozumiteľnosti je tiež vhodné prijať výslovné ustanovenia na ochranu zamestnaneckých práv žien na materskej dovolenke a najmä ich právo na návrat na rovnaké alebo rovnocenné pracovné miesto, aby neutrpeli žiadnu ujmu v dôsledku materskej dovolenky, pokiaľ ide o tieto práva a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok počas svojej neprítomnosti v práci.“

9 Článok 1 smernice 2006/54 s názvom „Účel“ uvádza:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.

V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:

a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave;

b) pracovné podmienky vrátane odmeny;

c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia.

Obsahuje tiež ustanovenia na zabezpečenie účinnejšieho vykonávania prostredníctvom stanovenia vhodných postupov.“

10 Článok 2 tejto smernice s názvom „Vymedzenie pojmov“ v odseku 1 písm. a) stanovuje:

„Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

a) ‚priama diskriminácia‘: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza, [zaobchádzalo] alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii“.

11 Článok 14 uvedenej smernice, nazvaný „Zákaz diskriminácie“, v odseku 1 stanovuje:

„Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

a) podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatne zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu;

b) prístup k všetkým typom a k všetkým úrovniam odborného vedenia [k všetkým úrovniam výberu povolania – *neoficiálny preklad*], odbornej prípravy, pokročilej odbornej prípravy a rekvalifikácie vrátane praktických pracovných skúseností [nadobudnutia odbornej praxe – *neoficiálny preklad*];

c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku 141 [ES];

d) členstvo a účasť v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane výhod poskytovaných touto organizáciou.“

12 Článok 15 tej istej smernice, nazvaný „Návrat z materskej dovolenky“, znie:

„Žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci.“

13 Článok 28 smernice 2006/54, nazvaný „Vzťah k ustanoveniam Spoločenstva a vnútroštátnym ustanoveniam“, stanovuje:

„1. Táto smernica sa nedotýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom.

2. Táto smernica sa taktiež nedotýka ustanovení smernice [96/34] a smernice [92/85].“

Francúzske právo

Zákonník práce

14 Článok L. 1225-17 code du travail (Zákonník práce) stanovuje:

„Zamestnankyňa má nárok na materskú dovolenku počas obdobia, ktoré sa začína šesť týždňov pred očakávaným termínom pôrodu a končí desať týždňov po tomto termíne.

Ak o to zamestnankyňa požiada a lekár, ktorý sleduje jej tehotenstvo, vydá kladné stanovisko, doba pozastavenia pracovnej zmluvy, ktorá sa má začať pred očakávaným termínom pôrodu, sa môže skrátiť najviac o tri týždne. Doba nasledujúca po očakávanom termíne pôrodu sa potom predĺži o rovnaký čas.

Pokiaľ si zamestnankyňa presunie časť materskej dovolenky na obdobie po narodení dieťaťa a lekár jej nariadi práceneschopnosť počas doby pred očakávaným termínom pôrodu, toto presunutie sa zruší a doba pozastavenia pracovnej zmluvy sa skráti od prvého dňa práceneschopnosti. Pôvodne presunutá doba sa skráti o rovnaký čas.“

Kolektívna zmluva

15 Podľa článku 1 kolektívnej zmluvy:

„Táto zmluva upravuje vzťahy medzi orgánmi sociálneho zabezpečenia, orgánmi vyplácajúcimi rodinné prídavky a všetkými ostatnými orgánmi podliehajúcimi ich dohľadu (Fédération nationale des organismes de sécurité sociale [Národný zväz orgánov sociálneho zabezpečenia], Union nationale des caisses d'allocations familiales [Národná únia orgánov vyplácajúcich rodinné prídavky], poisťovne, regionálne starobné a invalidné fondy, fondy pre rodinné prídavky, orgány zabezpečujúce výber príspevkov, služby sociálneho zabezpečenia, sociálne poisťovne pre štátnych zamestnancov atď.) a zamestnancami týchto orgánov a ich zariadení so sídlom vo Francúzsku alebo v zámorských departementoch.“

16 Články 45 a 46 kolektívnej zmluvy patria do oddielu „L.“, nazvaného „Materská dovolenka“.

17 Článok 45 kolektívnej zmluvy stanovuje:

„Po dobu trvania zákonom stanovenej materskej dovolenky majú zamestnankyne, ktorých zmluva trvá najmenej šesť mesiacov, nárok na plnú mzdu. Nie je možné kombinovať ju s prípadnými dennými dávkami sociálneho zabezpečenia vyplácanými zamestnankyniam.

Táto dovolenka sa nezahŕňa do nároku na práceneschopnosť a nemôže viesť k skráteniu trvania ročnej dovolenky.“

18 Článok 46 kolektívnej zmluvy uvádza:

„Po uplynutí dovolenky stanovenej v predchádzajúcom článku má zamestnankyňa, ktorá sa sama stará o dvoje dieťa, postupne nárok na:

– trojmesačnú dovolenku s poberaním mzdy v polovičnej výške alebo dovolenku v trvaní jeden a pol mesiaca s poberaním mzdy v plnej výške,

– neplatené voľno v trvaní jedného roka.

Ak je však zamestnankyňa samoživiteľkou alebo ak jej manžel či partner prišiel o svoje obvyklé príjmy (invalidita, dlhodobá práceneschopnosť, vojenská služba), má nárok na trojmesačnú dovolenku s poberaním mzdy v plnej výške.

Po uplynutí vyššie uvedených dovoleniek je zamestnankyňa automaticky zaradená na svoje pracovné miesto.

Vo výnimočných prípadoch môže správna rada udeliť ešte jeden rok neplatenej dovolenky. V takom prípade je opätovný nástup zamestnankyne do práce podmienený voľnými pracovnými miestami, na ktoré bude prednostne prijatá, a to buď v rámci svojej organizácie, alebo v sesterskej organizácii, ak ustanovenia článku 16 vyššie nestanovujú inak.

Správna rada sa môže pri predĺžení dovolenky v osobitných prípadoch formálne zaviazať, že zamestnankyňa bude prijatá naspäť do práce s okamžitou platnosťou.

Neplatené voľno v zmysle tohto článku má vo vzťahu k ustanoveniam tejto zmluvy a dôchodkovému zabezpečeniu rovnaké účinky ako dovolenka upravená v článku 40 vyššie.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

19 CY bol zamestnaný poisťovňou CPAM ako zamestnanec v postavení „kontrolóra dávok v kategórii zamestnanec alebo riadiaci pracovník“. Je otcom dieťaťa narodeného v apríli 2016.

20 Z tohto dôvodu požiadal o čerpanie dovolenky stanovenej v článku 46 kolektívnej zmluvy, podľa ktorého má zamestnankyňa, ktorá sa sama stará o svoje dieťa, po uplynutí dovolenky stanovenej v článku 45 tejto kolektívnej zmluvy postupne nárok na trojmesačnú dovolenku s poberaním mzdy v polovičnej výške alebo dovolenku v trvaní jeden a pol mesiaca s poberaním mzdy v plnej výške, ako aj na neplatené voľno v trvaní jedného roka.

21 CPAM odmietla vyhovieť žiadosti CY z dôvodu, že výhoda stanovená v článku 46 kolektívnej zmluvy je vyhradená pracovníčkam, ktoré sa samy starajú o svoje dieťa.

22 Odborový zväz CFTC požiadal vedenie orgánu sociálneho zabezpečenia o rozšírenie pôsobnosti ustanovení článku 46 kolektívnej zmluvy na pracovníkov mužského pohlavia, ktorí sa sami starajú o svoje dieťa.

23 Táto žiadosť bola zamietnutá z dôvodu, že podľa znenia tohto článku sa stanovená dovolenka poskytuje len matke dieťaťa, pretože pojem „zamestnankyňa“ je v ženskom rode, a že uvedený článok nie je diskriminačný, keďže je len doplnením článku 45 kolektívnej zmluvy, ktorý priznáva výhodu len ženám.

24 Dňa 27. decembra 2017 podal odborový zväz CFTC, ktorý vystupuje v prospech CY, žalobu proti CPAM na Conseil de pruďhommes de Metz (Súd pre pracovnoprávne spory Méty, Francúzsko), teda na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, pričom tvrdil, že rozhodnutie o odmietnutí poskytnúť CY nárok na dovolenku stanovenú v článku 46 kolektívnej zmluvy predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia, ktorá je zakázaná tak právom Únie, ako aj francúzskym právom. Článok 46 kolektívnej zmluvy totiž nepredstavuje doplnok k článku 45 tejto kolektívnej zmluvy, keďže na rozdiel od tohto článku 45, tento článok 46 nesúvisí s úvahami fyziologickej povahy. Keďže muži a ženy sú si rovní, pokiaľ ide o výchovu ich detí, pracovníkom mužského pohlavia, ktorých zamestnáva CPAM, by mala byť tiež priznaná výhoda stanovená v článku 46 kolektívnej zmluvy.

25 Vnútroštátny súd uvádza, že Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko) rozsudkom z 21. septembra 2017 rozhodol, že cieľom článku 46 kolektívnej zmluvy je priznať dodatočnú materskú dovolenku po uplynutí zákonom stanovenej materskej dovolenky pripomenutej v článku 45 tejto kolektívnej zmluvy, a že sa teda týka ochrany osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom počas obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode.

26 Za týchto podmienok Conseil de prud'hommes de Metz (Súd pre pracovnoprávne spory Méty) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa smernica [2006/54] so zreteľom na články 8 a 157 ZFEÚ, všeobecné zásady práva Únie týkajúce sa rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácií a článok 20, článok 21 [ods. 1] a článok 23 Charty základných práv [Európskej] únie vykladať v tom zmysle, že zo svojej vecnej pôsobnosti vylučuje ustanovenia článku 46 [kolektívnej zmluvy], ktorý vyhradzuje zamestnankyniam [dotknutých] orgánov, ktoré sa samy starajú o svoje deti, nárok po uplynutí materskej dovolenky na trojmesačnú dovolenku s poberaním mzdy v polovičnej výške alebo dovolenku v trvaní jeden a pol mesiaca s poberaním mzdy v plnej výške a na neplatené voľno v trvaní jedného roka?“

O prejudiciálnej otázke

O právomoci Súdneho dvora

27 CPAM v prvom rade tvrdí, že s prihliadnutím na článok 267 ZFEÚ Súdny dvor zjavne nemá právomoc odpovedať na položenú otázku. V rámci prejednávanej veci totiž vnútroštátny súd nenavrhuje, aby Súdny dvor rozhodol o výklade Zmlúv alebo o platnosti alebo výklade akéhokoľvek aktu prijatého inštitúciou, orgánom, úradom alebo agentúrou Únie.

28 CPAM tvrdí, že v rámci návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa odborový zväz CFTC v skutočnosti snaží dosiahnuť „nadnárodnú neplatnosť“ článku 46 kolektívnej zmluvy, ako ho vykladá Cour de cassation (Kasačný súd) so zreteľom na všeobecné zásady rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácií. Súdny dvor pritom nemá právomoc overovať súlad vnútroštátneho práva, vrátane judikatúry členských štátov, s právom Únie, ani vykladať vnútroštátne právo.

29 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že systém spolupráce zavedený článkom 267 ZFEÚ sa zakladá na jasnom rozdelení právomocí medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom. V konaniach začatých podľa tohto článku výklad vnútroštátnych ustanovení prislúcha vnútroštátnym súdom, a nie Súdnemu dvoru, a Súdnemu dvoru neprislúcha vyslovovať sa v rámci konania začatého podľa tohto článku k zlučiteľnosti predpisov vnútroštátneho práva s ustanoveniami práva Únie. Súdny dvor má však právomoc poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky výkladové prvky spadajúce do rámca práva Únie, ktoré mu umožnia posúdiť zlučiteľnosť vnútroštátnych právnych predpisov s právnou úpravou Únie (rozsudok z 30. apríla 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, bod 28 a citovaná judikatúra).

30 Hoci je pravda, že podľa znenia prejudiciálnej otázky spolu s uvádzanými dôvodmi vnútroštátny súd žiada Súdny dvor, aby sa vyslovil k zlučiteľnosti ustanovenia vnútroštátneho práva s právom Únie, nič nebráni Súdnemu dvoru dať užitočnú odpoveď vnútroštátnemu súdu tým, že mu poskytne výkladové prvky spadajúce do rámca práva Únie, ktoré mu umožnia rozhodnúť o zlučiteľnosti vnútroštátneho práva s právom Únie. Pokiaľ sa teda položená otázka týka výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (pozri v tomto zmysle rozsudok z 30. apríla 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, bod 29 a citovanú judikatúru).

31 V prejednávanej veci treba uviesť, že spor vo veci samej v súvislosti s priznaním dovolenky na základe článku 46 kolektívnej zmluvy sa týka pracovných podmienok v zmysle článku 1 druhého odseku písm. b) smernice 2006/54. Tento spor preto patrí do pôsobnosti tejto smernice, ktorá je predmetom položenej otázky.

32 Na rozdiel od toho, čo tvrdí CPAM, vnútroštátny súd žiada teda o výklad aktu Únie.

33 Súdnemu dvoru preto prináleží poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky výkladové prvky vyplývajúce z práva Únie, ktoré mu umožnia samému rozhodnúť o zlučiteľnosti jeho vnútroštátneho práva s právom Únie.

34 Treba preto konštatovať, že Súdny dvor má právomoc odpovedať na položenú otázku.

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

35 Francúzska vláda tvrdí, že návrh na začatie prejudiciálneho konania nespĺňa náležitosti stanovené v článku 94 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora, pretože toto rozhodnutie neobsahuje nijaké odôvodnenie, pokiaľ ide o potrebu položiť Súdnemu dvoru otázku na účely rozhodnutia o spore vo veci samej. Vnútroštátny súd len opakuje tvrdenia, ktoré mu boli predložené, bez toho, aby uviedol presné dôvody, na základe ktorých usúdil, že považuje za potrebné položiť Súdnemu dvoru otázku.

36 Okrem toho vnútroštátny súd poukazuje na viaceré ustanovenia Zmluvy o FEÚ a Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), pričom však nevysvetlil ich súvislosť s položenou otázkou. Francúzska vláda tvrdí, že za predpokladu, že by bol návrh na začatie prejudiciálneho konania prípustný, bolo by potrebné odpovedať na túto otázku v rozsahu, v akom sa týka smernice 2006/54, a nie v rozsahu, v akom sa týka článkov 8 a 157 ZFEÚ, či článkov 20, 21 a 23 Charty.

37 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pri otázkach týkajúcich sa výkladu práva Únie položených vnútroštátnym súdom v rámci právnej úpravy a skutkových okolností, ktoré tento súd vymedzí na svoju zodpovednosť a ktorých správnosť Súdnemu dvoru neprináleží preverovať, platí prezumpcia relevantnosti (rozsudok z 2. apríla 2020, Reliantco Investments a Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, bod 40, ako aj citovaná judikatúra).

38 Ak je však na jednej strane zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými ani právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené, môže zamietnuť návrh na začatie prejudiciálneho konania ako neprípustný (rozsudok z 2. apríla 2020, Reliantco Investments a Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, bod 41, ako aj citovaná judikatúra).

39 Na druhej strane v duchu spolupráce, ktorým sa riadia vzťahy medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom v rámci prejudiciálneho konania, absencia určitých predchádzajúcich konštatovaní vnútroštátneho súdu však nevyhnutne nevedie k neprípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ak sa napriek týmto nedostatkom Súdny dvor vzhľadom na skutočnosti vyplývajúce zo spisu domnieva, že je schopný poskytnúť vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď (rozsudok z 2. apríla 2020, Reliantco Investments a Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, bod 42, ako aj citovaná judikatúra).

40 V prejednávanej veci treba uviesť, že je pravda, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu je stručné, pokiaľ ide o uvedenie dôvodov, pre ktoré sa vnútroštátny súd rozhodol položiť otázku v súvislosti s výkladom smernice 2006/54, a že ustanovenia Zmluvy o FEÚ, ako aj Charty sú uvedené len v položenej otázke.

41 Po prvé vnútroštátny súd však zopakoval tvrdenia odborového zväzu CFTC týkajúce sa nesúladu článku 46 kolektívnej zmluvy s právom Únie. Ako uviedla aj samotná francúzska vláda, vnútroštátny súd sa položením prejudiciálnej otázky, ako mu ju navrhol odborový zväz CFTC, stotožnil s pochybnosťami vyjadrenými týmto odborovým zväzom v súvislosti so zlučiteľnosťou tohto článku kolektívnej zmluvy so smernicou 2006/54. Rozhodnutie vnútroštátneho súdu teda umožňuje porozumieť dôvodom, na základe ktorých vnútroštátny súd považoval za potrebné položiť túto otázku Súdnemu dvoru.

42 Okrem toho tak CPAM či francúzska a portugalská vláda, ako aj Európska komisia boli v plnej miere schopné predložiť svoje pripomienky k položenej otázke.

43 Po druhé položená otázka je formulovaná v tom zmysle, že sa týka smernice 2006/54, ktorá sa má vykladať „so zreteľom“ na články 8 a 157 ZFEÚ, ako aj článok 20, článok 21 ods. 1 a článok 23 Charty. Vnútroštátny súd preto nežiada o autonómny výklad týchto ustanovení Zmluvy o FEÚ a Charty, keďže sú uvedené len na podporu výkladu smernice 2006/54.

44 Za týchto podmienok je nutné dospieť k záveru, že návrh na začatie prejudiciálneho konania spĺňa náležitosti stanovené v článku 94 rokovacieho poriadku.

45 Návrh na začatie prejudiciálneho konania je preto prípustný.

O veci samej

46 Vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či sa má smernica 2006/54 vykladať v tom zmysle, že bráni ustanoveniu vnútroštátnej kolektívnej zmluvy, ktoré vyhradzuje pracovníčkam, ktoré sa samy starajú o svoje dieťa, nárok na dovolenku po uplynutí zákonom stanovenej materskej dovolenky, pričom pracovníci mužského pohlavia sú zbavení nároku na takúto dovolenku.

47 V tejto súvislosti článok 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54 zakazuje akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky.

48 V kontexte tejto smernice sa zákaz diskriminácie medzi pracovníkmi mužského a ženského pohlavia vzťahuje na všetky zmluvy, ktorých cieľom je kolektívne upraviť závislú prácu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. novembra 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, bod 25 a citovanú judikatúru).

49 Okrem toho, hoci podľa článku 2 ods. 1 písm. a) smernice 2006/54 priama diskriminácia predstavuje situáciu, „keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii“, článok 28 tejto smernice spresňuje, že nebráni ustanoveniam týkajúcim sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom, a že tým nie sú dotknuté ustanovenia smernice 92/85.

50 Pokiaľ ide o ochranu matky dieťaťa, z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že právo na materskú dovolenku priznané tehotným pracovníčkam treba považovať za prostriedok ochrany sociálneho práva s osobitným významom. Normotvorca Únie tak usúdil, že podstatné zmeny životných podmienok dotknutých osôb počas vymedzeného obdobia najmenej štrnástich týždňov pred a po pôrode predstavujú legitímny dôvod na nevykonávanie ich pracovnej činnosti bez toho, aby bolo možné akýmkoľvek spôsobom spochybniť legitimitu tohto dôvodu, či už zo strany verejných orgánov alebo zamestnávateľov (rozsudky z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 49, a z 21. mája 2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, bod 30).

51 Ako totiž uznal normotvorca Únie v štrnástom odôvodnení smernice 92/85, tehotná pracovníčka a pracovníčka krátko po pôrode alebo dojčiaca pracovníčka je osobitne zraniteľná, a táto jej situácia vyžaduje, aby jej bolo priznané právo na materskú dovolenku, pričom počas tejto dovolenky nemožno jej situáciu prirovnať k situácii muža alebo ženy, ktorí si čerpajú voľno z dôvodu práceneschopnosti (rozsudky z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, EU:C:1998:506, bod 40, ako aj z 18. marca 2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, bod 33).

52 Účelom tejto materskej dovolenky je totiž jednak ochrana biologického stavu ženy počas jej tehotenstva, ako aj po ňom a jednak ochrana osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom v období po tehotenstve a pôrode, aby sa zabránilo narušeniu týchto vzťahov kumulovaním povinností vyplývajúcich z výkonu pracovnej činnosti v rovnakom období (rozsudky z 12. júla 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, bod 25, a zo 4. októbra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 34).

53 Smernica 92/85, ktorá obsahuje minimálne požiadavky, navyše nijakým spôsobom nevylučuje možnosť, aby členské štáty zaručili vyššiu ochranu tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok zachovaním alebo vytvorením ochranných opatrení, ktoré sú pre ne výhodnejšie, pod podmienkou, že tieto opatrenia budú v súlade s ustanoveniami práva Únie (rozsudky z 13. februára 2014, TSN a YTN, C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 37, ako aj zo 14. júla 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, bod 35).

54 Súdny dvor dodal, že opatrenie, akým je materská dovolenka priznaná žene po uplynutí zákonnej ochrannej lehoty, patrí do pôsobnosti článku 28 ods. 1 smernice 2006/54, keďže sa týka ochrany ženy so zreteľom tak na dôsledky tehotenstva, ako aj na jej materstvo. Z tohto dôvodu môže byť takáto dovolenka legitímne vyhradená matke s vylúčením akejkoľvek inej osoby vzhľadom na skutočnosť, že iba matka sa môže nachádzať pod nežiaducimi tlakmi predčasne sa vrátiť k svojej práci (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. júla 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, bod 26).

55 Pokiaľ ide o postavenie rodiča, Súdny dvor spresnil, že v prípade výchovy detí je situácia pracovníka porovnateľná so situáciou pracovníčky, ktorá je tiež rodičom [rozsudky z 25. októbra 1988, Komisia/Francúzsko, 312/86, EU:C:1988:485, bod 14, a z 12. decembra 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Príspevok k dôchodku matkám), C-450/18, EU:C:2019:1075, bod 51]. V dôsledku toho opatrenia, ktorých cieľom je chrániť ženy v ich postavení rodiča, nemôžu byť odôvodnené na základe článku 28 ods. 1 smernice 2006/54 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. novembra 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, bod 44).

56 Z judikatúry Súdneho dvora teda vyplýva, že po uplynutí zákonom stanovenej materskej dovolenky môže členský štát vyhradiť pre matku dieťaťa dodatočnú dovolenku, pokiaľ sa jej táto dovolenka týka nie ako rodiča, ale týka sa jej z hľadiska tak dôsledkov tehotenstva, ako aj jej materstva.

57 Ako vyplýva z bodu 52 tohto rozsudku, takáto dodatočná dovolenka musí byť určená na zabezpečenie ochrany biologických podmienok ženy, ako aj osobitných vzťahov medzi ňou a jej dieťaťom v období po pôrode.

58 V tejto súvislosti, ako v podstate uviedol generálny advokát v bode 61 svojich návrhov, cieľ ochrany osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom však sám osebe nemôže postačovať na to, aby bolo otcom odopreté právo na dodatočnú dovolenku.

59 V prejednávanej veci článok 46 kolektívnej zmluvy stanovuje, že po uplynutí zákonom stanovenej materskej dovolenky upravenej v článku 45 tejto kolektívnej zmluvy má zamestnankyňa, ktorá sa sama stará o svoje dieťa, postupne nárok na trojmesačnú dovolenku s poberaním mzdy v polovičnej výške alebo dovolenku v trvaní jeden a pol mesiaca s poberaním mzdy v plnej výške, ako aj na neplatené voľno v trvaní jedného roka, pričom túto poslednú uvedenú dovolenku možno predlžiť o jeden rok.

60 Treba uviesť, že kolektívna zmluva, ktorá vylučuje z priznania takejto dodatočnej dovolenky pracovníka mužského pohlavia, ktorý sa sám stará o svoje dieťa, zavádza rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi mužského a ženského pohlavia.

61 Ako vyplýva aj z bodov 52 a 54 tohto rozsudku, takéto rozdielne zaobchádzanie sa zdá zlučiteľné so smernicou 2006/54 len v prípade, ak je jeho cieľom chrániť matku tak z hľadiska dôsledkov tehotenstva, ako aj jej materstva, to znamená, ak má zabezpečiť ochranu biologického stavu ženy, ako aj osobitných vzťahov medzi ňou a jej dieťaťom v období po pôrode. Za predpokladu, že by sa článok 46 kolektívnej zmluvy uplatňoval na ženy len v ich postavení rodiča, tento článok by zakladal priamu diskrimináciu vo vzťahu k pracovníkom mužského pohlavia zakázanú článkom 14 ods. 1 tejto smernice.

62 Ako uviedol generálny advokát v bode 70 svojich návrhov, skutočnosti, ktoré treba zohľadniť na to, aby dovolenka priznaná po zákonom stanovenej materskej dovolenke mohla byť vyhradená pracovníčkam, sa týkajú najmä podmienok priznania tejto dovolenky, dĺžky a spôsobu jej čerpania, ako aj s tým súvisiacej úrovne právnej ochrany.

63 Predovšetkým podmienky priznania takejto dovolenky musia priamo súvisieť s ochranou biologického a psychologického stavu ženy, ako aj osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom v období po pôrode. Táto dovolenka sa musí priznať najmä všetkým ženám, na ktoré sa vzťahuje dotknutá vnútroštátna právna úprava, a to bez ohľadu na počet odpracovaných rokov v ich zamestnaní a bez toho, aby bol potrebný súhlas zamestnávateľa.

64 Ďalej, dĺžka a spôsoby čerpania dodatočnej materskej dovolenky musia byť v dôsledku toho prispôsobené tak, aby sa zabezpečila biologická a psychologická ochrana ženy, ako aj osobitné vzťahy medzi ženou a jej dieťaťom v období po pôrode, pričom by sa nemala presiahnuť doba, ktorá sa zdá byť nevyhnutná na takúto ochranu.

65 Napokon, pokiaľ ide o úroveň právnej ochrany, keďže táto dovolenka má rovnaký cieľ ako zákonom stanovená materská dovolenka, táto dovolenka musí byť v súlade s minimálnou ochranou zaručenou pre túto zákonnom stanovenú dovolenku smernicami 92/85 a 2006/54. Právna úprava dodatočnej dovolenky musí predovšetkým zabezpečovať ochranu pred prepustením a zachovaním odmeny a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky za podmienok, ktoré sú v súlade s podmienkami uvedenými v článkoch 10 a 11 smernice 92/85, ako aj právo, akým je právo uvedené v článku 15 smernice 2006/54, vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto za podmienok, ktoré nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci.

66 Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či dovolenka stanovená v článku 46 kolektívnej zmluvy zodpovedá podmienkam, ktoré dovoľujú konštatovať, že jej cieľom je chrániť pracovníčky so zreteľom tak na dôsledky tehotenstva, ako aj ich materstvo.

67 Ako bolo uvedené v bode 29 tohto rozsudku, Súdnemu dvoru neprináleží vyjadriť sa v rámci prejednávanej veci k zlučiteľnosti tohto článku kolektívnej zmluvy so smernicou 2006/54. Prináleží mu však poskytnúť všetky výkladové prvky tejto smernice, aby vnútroštátnemu súdu umožnil posúdiť túto zlučiteľnosť.

68 V tejto súvislosti treba po prvé uviesť, že dovolenku, ktorá nasleduje po uplynutí zákonom stanovenej materskej dovolenky, by bolo možné považovať za neoddeliteľnú súčasť materskej dovolenky, ktorá je pre pracovníčky dlhšia a výhodnejšia, než je zákonná doba.

69 Treba však pripomenúť, že vzhľadom na judikatúru citovanú v bode 54 tohto rozsudku je možnosť zaviesť dovolenku vyhradenú matkám po uplynutí zákonom stanovenej materskej dovolenky podmienená tým, že sa sama týka ochrany žien. V dôsledku toho samotná skutočnosť, že dovolenka nasleduje bezprostredne po zákonom stanovenej materskej dovolenke, nestačí na to, aby sa dalo konštatovať, že ju možno vyhradiť pre pracovníčky, ktoré sa samy starajú o svoje dieťa.

70 Po druhé názov kapitoly kolektívnej zmluvy, do ktorej patrí ustanovenie, ktoré stanovuje takúto dodatočnú dovolenku, nepredstavuje relevantnú skutočnosť na účely preskúmania súladu takéhoto ustanovenia s právom Únie. Vnútroštátny súd musí totiž konkrétne overiť, či sa stanovená dovolenka v podstate týka ochrany matky so zreteľom tak na dôsledky tehotenstva, ako aj jej materstvo.

71 Po tretie francúzska vláda poukazuje na rozsudok z 30. apríla 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), v ktorom Súdny dvor pripustil, že článok 46 kolektívnej zmluvy predstavuje materskú dovolenku.

72 Bod 12 tohto rozsudku, na ktorý sa odvoláva francúzska vláda, sa však netýka právnych úvah a výkladu Súdneho dvora, ale len skutkových okolností, ako vyplývajú z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vo veci, v ktorej bol vyhlásený uvedený rozsudok.

73 Po štvrté treba uviesť, že dĺžka dovolenky stanovenej v článku 46 kolektívnej zmluvy sa môže značne meniť, a to od jeden a pol mesiaca až do dvoch rokov a troch mesiacov. Táto doba môže byť teda podstatne dlhšia ako doba zákonom stanovenej materskej dovolenky, a to šestnásť týždňov, stanovená v článku L. 1225-17 code du travail (Zákonník práce), na ktorý odkazuje článok 45 kolektívnej zmluvy. Okrem toho, ak sa dovolenka čerpá jeden alebo dva roky, je „neplatená“, čo zjavne nezabezpečuje zachovanie odmeny a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčku, čo je podmienka požadovaná v článku 11 bode 2 smernice 92/85 pre materskú dovolenku.

74 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na položenú otázku odpovedať tak, že články 14 a 28 smernice 2006/54 v spojení so smernicou 92/85 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia ustanoveniu vnútroštátnej kolektívnej zmluvy, ktoré vyhradzuje pracovníčkam, ktoré sa samy starajú o svoje dieťa, nárok na dovolenku po uplynutí zákonom stanovenej materskej dovolenky pod podmienkou, že táto dodatočná dovolenka sa týka ochrany pracovníčok tak so zreteľom na dôsledky tehotenstva, ako aj ich materstvo, čo musí overiť vnútroštátny súd, pričom zohľadní najmä podmienky priznania uvedenej dovolenky, spôsoby a dĺžku jej čerpania, ako aj s tým súvisiacu úroveň právnej ochrany.

O trovách

75 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

Články 14 a 28 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania v spojení so smernicou smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia ustanoveniu vnútroštátnej kolektívnej zmluvy, ktoré vyhradzuje pracovníčkam, ktoré sa

samy starajú o svoje dieťa, nárok na dovolenku po uplynutí zákonom stanovenej materskej dovolenky pod podmienkou, že táto dodatočná dovolenka sa týka ochrany pracovníčok tak so zreteľom na dôsledky tehotenstva, ako aj ich materstvo, čo musí overiť vnútroštátny súd, pričom zohľadní najmä podmienky priznania uvedenej dovolenky, spôsoby a dĺžku jej čerpania, ako aj s tým súvisiacu úroveň právnej ochrany.

Podpisy