Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

18. listopadu 2020 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2006/54/ES – Rovné příležitosti a rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – Články 14 a 28 – Vnitrostátní kolektivní smlouva přiznávající pracovnicím, které samy vychovávají své dítě, právo na dovolenou navazující na zákonnou mateřskou dovolenou – Odepření práva na tuto dovolenou pracovníkům mužského pohlaví – Ochrana pracovnice s ohledem jak na následky těhotenství, tak na její mateřství – Podmínky použití“

Ve věci C-463/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím conseil de prud'hommes de Metz (pracovní soud v Metách, Francie) ze dne 15. května 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 18. června 2019, v řízení

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

proti

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

za přítomnosti:

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

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení J.-C. Bonichot, předseda senátu, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (zpravodaj) a N. Jääskinen, soudci,

generální advokát: M. Bobek,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle L. Patem, avocat,

– za Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle L. Bessem, avocat,

* Jednací jazyk: francouzština.

– za francouzskou vládu A.-L. Desjonquères, R. Coesmem a A. Ferrandem, jako zmocněnci,

– za portugalskou vládu L. Inez Fernandesem, A. Pimenta, P. Barros da Costa a J. Marques, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi A. Szmytkowskou a C. Valero, jako zmocněnkyněmi,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 9. července 2020,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Odborová organizace CFTC zaměstnanců zdravotní pojišťovny Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle, dále jen „odborová organizace CFTC“) a zdravotní pojišťovnou Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (dále jen „CPAM“), v němž jde o to, že posledně uvedená pojišťovna odmítla přiznat CY, otci dítěte, dovolenou pro pracovnice, které samy vychovávají své dítě, upravenou v článku 46 celostátní kolektivní smlouvy zaměstnanců orgánů sociálního zabezpečení ze dne 8. února 1957, ve znění účinném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení (dále jen „kolektivní smlouva“).

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 92/85/EHS

3 Body 14 až 18 odůvodnění směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. 1992, L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110) uvádějí:

„vzhledem k tomu, že zranitelnost těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň činí nezbytným nárok na mateřskou dovolenou po dobu nejméně čtrnácti po sobě jdoucích týdnů, rozložených před porodem nebo po porodu, a povinnou mateřskou dovolenou v trvání nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu;

vzhledem k tomu, že riziko výpovědi z důvodů spojených s jejich stavem může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň; že je proto nutné stanovit zákaz výpovědi;

vzhledem k tomu, že opatření pro organizaci práce týkající se ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by se míjela účinkem, pokud by nebyla doprovázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny nebo nároku na odpovídající dávku;

vzhledem k tomu, že by se opatření týkající se mateřské dovolené rovněž mířila účinkem, pokud by nebyla provázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy nebo nároku na odpovídající dávku;

vzhledem k tomu, že pojem přiměřená dávka v případě mateřské dovolené musí být považován za technickou otázku za účelem stanovení minimální úrovně ochrany a v žádném případě by neměl být vykládán užíváním analogie mezi těhotenstvím a nemocí“.

4 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Účel“, stanoví:

„1. Účelem této směrnice, která je desátou samostatnou směrnicí ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice [Rady] 89/391/EHS [o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349)], je uskutečňování opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

2. Směrnice [89/391] se s výjimkou čl. 2 odst. 2 vztahuje v plném rozsahu na celou oblast uvedenou v odstavci 1, aniž jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení této směrnice.

3. Tato směrnice nesmí způsobit snížení úrovně ochrany poskytované těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním ve srovnání se situací, která existuje v každém členském státě ke dni přijetí této směrnice.“

5 Článek 8 směrnice 92/85, nadepsaný „Mateřská dovolená“, stanoví:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 musí zahrnovat povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“

6 Článek 10 této směrnice, nadepsaný „Zákaz výpovědi“, zní:

„K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na bezpečnost a ochranu zdraví uznaných podle tohoto článku se stanoví, že:

1. členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas;

2. je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodě 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně;

3. členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní.“

7 Článek 11 uvedené směrnice, nadepsaný „Práva vyplývající z pracovní smlouvy“, zní následovně:

„K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:

1. v případech uvedených v článcích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky;

2. v případě uvedeném v článku 8 musí být:
   a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže,
   b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky;

3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za odpovídající, jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy;

4. členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.

Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu.“

Směrnice 2006/54

8 Body 24 a 25 odůvodnění směrnice 2006/54 uvádějí:

„(24) Soudní dvůr uznal, že je s ohledem na zásadu rovného zacházení legitimní chránit tělesný stav ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti. Touto směrnicí by proto neměla být dotčena směrnice [92/85]. Touto směrnicí by rovněž neměla být dotčena směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS [Úř. věst. 1996, L 145, s. 4].

(25) Z důvodu srozumitelnosti je rovněž vhodné přijmout výslovné ustanovení týkající se ochrany zaměstnaneckých práv žen na mateřské dovolené, zejména jejich práva na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo tak, aby v důsledku této dovolené nebyly zhoršeny jejich podmínky a aby měly prospěch z veškerých zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok.“

9 Článek 1 směrnice 2006/54, nadepsaný „Účel“, uvádí:

„Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

a) přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání;

b) pracovní podmínky, včetně odměny;

c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

Rovněž obsahuje ustanovení k zajištění účinnějšího provádění této zásady prostřednictvím zavedení příslušných postupů.“

10 Článek 2 této směrnice, nadepsaný „Definice“, v odst. 1 písm. a) stanoví:

„Pro účely této směrnice se:

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“.

11 Článek 14 uvedené směrnice, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, v odstavci 1 stanoví:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;

b) přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, včetně pracovní praxe;

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 [ES];

d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.“

12 Článek 15 téže směrnice, nadepsaný „Návrat z mateřské dovolené“, zní následovně:

„Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.“

13 Článek 28 směrnice 2006/54, nadepsaný „Vztah k předpisům Společenství a k vnitrostátním předpisům“, uvádí:

„1. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.

2. Touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice [96/34] a [92/85].“

Francouzské právo

Zákoník práce

14 V článku L. 1225-17 code de travail (zákoník práce) se uvádí:

„Zaměstnankyně má právo na mateřskou dovolenou po dobu, která začíná šest týdnů před očekávaným dnem porodu a končí deset týdnů po tomto dni.

Na žádost zaměstnankyně a s výhradou kladného stanoviska lékaře sledujícího těhotenství může být doba přerušení pracovní smlouvy, která začíná běžet před očekávaným dnem porodu, zkrácena nejvýše o tři týdny. Období následující po očekávaném dni porodu se poté prodlužuje o stejnou dobu.

Pokud zaměstnankyně odložila část mateřské dovolené na období po narození dítěte a byla lékařem prohlášena za pracovně neschopnou v období před očekávaným dnem porodu, tento odklad se zruší a doba přerušení pracovní smlouvy bude počítána od prvního dne pracovní neschopnosti. Původně odložená doba se o stejnou dobu zkrátí.“

Kolektivní smlouva

15 Článek 1 kolektivní smlouvy stanoví:

„Tato smlouva upravuje vztahy mezi orgány sociálního zabezpečení, orgány vyplácejícími rodinné dávky a všemi ostatními subjekty, které jsou pod jejich kontrolou (Fédération nationale des organismes de sécurité sociale [Celostátní svaz orgánů sociálního zabezpečení], Union nationale des caisses d'allocations familiales [Celostátní sdružení orgánů vyplácejících rodinné dávky], primární pojišťovny, regionální starobní a invalidní fondy, fondy pro vyplácení rodinných dávek, orgány pro výběr příspěvků, sociální služby, zdravotní pojišťovny zaměstnanců atd.) a zaměstnanci těchto institucí a jejich poboček se sídlem ve Francii nebo v zámořských departementech.“

16 Články 45 a 46 kolektivní smlouvy spadají do oddílu „L.“ této smlouvy, nadepsaného „Mateřská dovolená“.

17 Článek 45 kolektivní smlouvy stanoví:

„Po dobu zákonné mateřské dovolené je zaměstnankyním, které odpracovaly alespoň šest měsíců, nadále vyplácena mzda v plné výši. Tato mzda nemůže být vyplácena souběžně s denními příspěvky vyplácenými zaměstnancům jakožto pojištěncům.

Tato dovolená se nezohledňuje pro účely nároku na volno z důvodu pracovní neschopnosti a nemůže vést k žádnému zkrácení dovolené za kalendářní rok.“

18 Článek 46 kolektivní smlouvy stanoví:

„Po uplynutí dovolené stanovené v předchozím článku má zaměstnankyně, která sama vychovává své dítě, postupně právo na:

– dovolenou v délce tří měsíců s vyplácením poloviny mzdy nebo v délce jednoho a půl měsíce s vyplácením mzdy v plné výši;

– neplacenou dovolenou v délce jednoho roku.

Je-li však zaměstnankyně samoživitelka nebo se její manžel či manželka ocitli bez svých obvyklých prostředků (invalidita, dlouhodobá nemoc, vojenská služba), má tato zaměstnankyně právo na tři měsíce dovolené s vyplácením mzdy v plné výši.

Po uplynutí výše uvedené dovolené je příjemkyně automaticky zařazena zpět na své pracovní místo.

Správní rada může výjimečně poskytnout další rok neplacené dovolené. V takovém případě je opětovné zařazení zaměstnankyně na pracovní místo podmíněno dostupnými pracovními místy, pro jejichž obsazení má přednost buď ve své organizaci, nebo v rámci sesterské organizace, s výhradou ustanovení článku 16 výše.

Pokud je uvedená dovolená prodloužena, může se správní rada ve zvláštních případech formálně zavázat k okamžitému opětovnému zařazení zaměstnankyně na pracovní místo.

Neplacená dovolená, na kterou se vztahuje tento článek, má ve vztahu k ustanovením této smlouvy a důchodovému systému stejné účinky jako dovolená upravená v článku 40 výše.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

19 CY byl zaměstnán zdravotní pojišťovnou CPAM na pracovním místě „kontrolor dávek, kategorie zaměstnanec nebo vedoucí zaměstnanec“. Je otcem dítěte, které se narodilo v dubnu 2016.

20 CY požádal o poskytnutí dovolené upravené v článku 46 kolektivní smlouvy, podle kterého má zaměstnankyně, která sama vychovává své dítě, po uplynutí dovolené stanovené v článku 45 této kolektivní smlouvy nejprve právo na dovolenou v délce tří měsíců s vyplácením poloviny mzdy nebo v délce jednoho a půl měsíce s vyplácením mzdy v plné výši a poté právo na neplacenou dovolenou v délce jednoho roku.

21 Zdravotní pojišťovna CPAM žádost CY odmítla z důvodu, že výhoda upravená v článku 46 kolektivní smlouvy je vyhrazena pracovnicím, které samy vychovávají své dítě.

22 Odborová organizace CFTC požádala ředitelství orgánu sociálního zabezpečení, aby rozšířilo uplatnění ustanovení článku 46 kolektivní smlouvy na zaměstnance mužského pohlaví, kteří sami vychovávají své dítě.

23 Tato žádost byla zamítnuta z důvodu, že podle znění tohoto článku je stanovená dovolená poskytována pouze matce dítěte, neboť výraz „zaměstnankyně“ je použit v ženském rodě, a že uvedený článek není diskriminační, jelikož má akcesorickou povahu ve vztahu k článku 45 kolektivní smlouvy, který přiznává výhodu pouze ženám.

24 Dne 27. prosince 2017 podala odborová organizace CFTC, která hájí zájmy CY, proti zdravotní pojišťovně CPAM žalobu ke conseil de prud'hommes de Metz (pracovní soud v Metách, Francie), předkládajícímu soudu, přičemž tvrdila, že rozhodnutí, kterým se odmítá nárok CY na dovolenou zakotvený v článku 46 kolektivní smlouvy, představuje diskriminaci na základě pohlaví zakázanou jak unijním, tak francouzským právem. Článek 46 kolektivní smlouvy totiž podle ní nemá akcesorickou povahu ve vztahu k článku 45 této kolektivní smlouvy, jelikož na rozdíl od článku 45 nemá článek 46 souvislost s fyziologickými úvahami. Jelikož jsou si muži a ženy stran výchovy svých dětí rovni, musí i pracovníkům mužského pohlaví zaměstnaným u CPAM svědčit výhoda upravená v článku 46 kolektivní smlouvy.

25 Předkládající soud uvádí, že Cour de cassation (Kasační soud, Francie) rozsudkem ze dne 21. září 2017 rozhodl, že cílem článku 46 kolektivní smlouvy je přiznat dodatečnou mateřskou dovolenou po uplynutí zákonné mateřské dovolené připomenuté v článku 45 této kolektivní smlouvy a poskytnout tak ochranu zvláštním vztahům mezi ženou a jejím dítětem v období po těhotenství a porodu.

26 Za těchto podmínek se conseil de prud'hommes de Metz (pracovní soud v Metách) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být směrnice [2006/54] ve světle článků 8 a 157 SFEU, obecných zásad unijního práva týkajících se rovného zacházení a zákazu diskriminace, jakož i článku 20, čl. 21 [odst. 1] a článku 23 Listiny základních práv [Evropské] unie vykládána v tom smyslu, že vyjímá ze své věcné působnosti ustanovení článku 46 [kolektivní smlouvy], který vyhrazuje zaměstnankyním [dotyčných organizací], které samy pečují o děti, po skončení mateřské dovolené dovolenou v délce tří měsíců s vyplácením poloviny mzdy nebo dovolenou v délce jednoho a půl měsíce s vyplácením mzdy v plné výši a neplacenou dovolenou v délce jednoho roku?“

K předběžné otázce

K pravomoci Soudního dvora

27 CPAM tvrdí, že s ohledem na článek 267 SFEU Soudní dvůr zjevně nemá pravomoc k zodpovězení položené otázky. V rámci projednávané věci totiž není Soudní dvůr žádán, aby rozhodoval o výkladu Smluv nebo o platnosti či výkladu jakéhokoliv aktu, který byl přijat orgánem, institucí nebo jiným subjektem Unie.

28 CPAM tvrdí, že odborová organizace CFTC pod rouškou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce ve skutečnosti usiluje o dosažení „nadnárodního zrušení“ článku 46 kolektivní smlouvy, jak jej vykládá Cour de cassation (Kasační soud), s ohledem na obecné zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Soudní dvůr přitom podle CPAM nemá pravomoc ověřovat soulad vnitrostátního práva, včetně judikatury členských států, s unijním právem ani vykládat vnitrostátní právo.

29 V tomto ohledu je třeba připomenout, že systém spolupráce zavedený článkem 267 SFEU je založen na jasné dělbě funkcí mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem. V rámci řízení zahajovaného na základě tohoto článku přísluší výklad vnitrostátních ustanovení soudům členských států, a nikoli Soudnímu dvoru, a Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se vyjadřoval ke slučitelnosti norem vnitrostátního práva s ustanoveními práva unijního. Soudní dvůr má naproti tomu pravomoc poskytnout vnitrostátnímu soudu veškeré prvky výkladu unijního práva, které mu umožní posoudit slučitelnost norem vnitrostátního práva s unijní právní úpravou (rozsudek ze dne 30. dubna 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, bod 28 a citovaná judikatura).

30 Je sice pravda, že znění předběžné otázky ve spojení s odůvodněním uvedeným vnitrostátním soudem vybízí Soudní dvůr k tomu, aby se vyjádřil ke slučitelnosti ustanovení vnitrostátního práva s unijním právem, avšak Soudnímu dvoru nic nebrání, aby podal předkládajícímu soudu užitečnou odpověď tím, že mu poskytne prvky výkladu unijního práva, které mu umožní, aby sám rozhodl o slučitelnosti vnitrostátního práva s unijním právem. Jestliže se tedy otázka týká výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 30. dubna 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, bod 29 a citovaná judikatura).

31 V projednávaném případě je třeba uvést, že předmětem sporu v původním řízení, který se týká přiznání dovolené na základě článku 46 kolektivní smlouvy, jsou pracovní podmínky ve smyslu čl. 1 druhého pododstavce písm. b) směrnice 2006/54. Tento spor tudíž spadá do působnosti této směrnice, která je zmíněna v položené otázce.

32 Na rozdíl od toho, co tvrdí CPAM, tedy předkládající soud žádá o výklad unijního aktu.

33 Soudnímu dvoru tedy přísluší poskytnout předkládajícímu soudu veškeré prvky výkladu unijního práva, které tomuto soudu umožní, aby sám rozhodl o slučitelnosti svého vnitrostátního práva s právem unijním.

34 Je tudíž třeba dospět k závěru, že Soudní dvůr má pravomoc odpovědět na položenou otázku.

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

35 Francouzská vláda tvrdí, že předkládací rozhodnutí nesplňuje požadavky stanovené článkem 94 jednacího řádu Soudního dvora, jelikož postrádá jakékoli odůvodnění, pokud jde o nezbytnost položit otázku Soudnímu dvoru pro účely rozhodnutí sporu v původním řízení. Předkládající soud podle této vlády pouze opakuje argumenty, které mu byly předloženy, a neuvádí přesné důvody, které jej vedou k závěru, že je nezbytné položit otázku Soudnímu dvoru.

36 Francouzská vláda dále tvrdí, že předkládající soud uvádí řadu ustanovení Smlouvy o FEU a Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), avšak nevysvětluje jejich souvislost s položenou otázkou. I kdyby byla žádost o rozhodnutí o předběžné otázce přípustná, bylo by podle francouzské vlády třeba na tuto otázku odpovědět v rozsahu, v němž se týká směrnice 2006/54, a nikoli v rozsahu, v němž se týká článků 8 a 157 SFEU, jakož i článků 20, 21 a 23 Listiny.

37 V tomto ohledu je třeba připomenout, že se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance (rozsudek ze dne 2. dubna 2020, Reliantco Investments a Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, bod 40 a citovaná judikatura).

38 Soudní dvůr však může odmítnout žádost o rozhodnutí o předběžné otázce jako nepřípustnou, pokud je zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, nebo pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 2. dubna 2020, Reliantco Investments a Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, bod 41 a citovaná judikatura).

39 Kromě toho vzhledem k duchu spolupráce, kterým se řídí vztahy mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem v rámci řízení o předběžné otázce, nemá nedostatek některých předchozích zjištění vnitrostátního soudu nutně za následek nepřípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, pokud je Soudní dvůr navzdory těmto nedostatkům na základě skutečností, které vyplývají ze spisu, toho názoru, že může předkládajícímu soudu poskytnout užitečnou odpověď (rozsudek ze dne 2. dubna 2020, Reliantco Investments a Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, bod 42 a citovaná judikatura).

40 Pokud jde o projednávanou věc, je třeba uvést, že předkládací rozhodnutí je sice stručné, pokud jde o uvedení důvodů, které vedly předkládající soud k zamyšlení nad otázkami ohledně výkladu směrnice 2006/54, a že ustanovení Smlouvy o FEU, jakož i Listiny jsou zmíněna pouze v položené otázce.

41 Předkládající soud však zaprvé zopakoval argumenty odborové organizace CFTC týkající se neslučitelnosti článku 46 kolektivní smlouvy s unijním právem. Jak uvedla samotná francouzská vláda, položením předběžné otázky, tak jak byla předkládajícímu soudu navržena odborovou organizací CFTC, tento soud implicitně přijal za své pochybnosti vyjádřené touto odborovou organizací

o slučitelnosti tohoto článku kolektivní smlouvy se směrnicí 2006/54. Předkládací rozhodnutí tudíž umožňuje pochopit důvody, proč předkládající soud považoval za nezbytné položit tuto otázku Soudnímu dvoru.

42 Mimoto jak CPAM, tak francouzská a portugalská vláda, jakož i Evropská komise byly plně schopny se k položené otázce vyjádřit.

43 Zadruhé je položená otázka formulována v tom smyslu, že se týká směrnice 2006/54, která musí být vykládána „ve světle“ článků 8 a 157 SFEU, jakož i článku 20, čl. 21 odst. 1 a článku 23 Listiny. Předkládající soud tedy nežádá o autonomní výklad těchto ustanovení Smlouvy o FEU a Listiny, neboť tato ustanovení byla zmíněna pouze na podporu výkladu směrnice 2006/54.

44 Za těchto podmínek je třeba dospět k závěru, že předkládací rozhodnutí splňuje požadavky stanovené v článku 94 jednacího řádu.

45 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je tudíž přípustná.

K věci samé

46 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda musí být směrnice 2006/54 vykládána v tom smyslu, že brání ustanovení vnitrostátní kolektivní smlouvy, jež vyhrazuje pracovnicím, které samy vychovávají své dítě, právo na dovolenou po uplynutí zákonné mateřské dovolené, přičemž zaměstnanci mužského pohlaví právo na takovou dovolenou nemají.

47 V tomto ohledu je třeba uvést, že čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54 zakazuje jakoukoli přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.

48 V kontextu této směrnice se zákaz diskriminace mezi pracovníky a pracovnicemi vztahuje na všechny smlouvy, jejichž cílem je upravit kolektivním způsobem závislou činnost (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. listopadu 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, bod 25 a citovaná judikatura).

49 Kromě toho, i když se podle čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 jedná o přímou diskriminaci tehdy, jestliže „se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“, její článek 28 stanoví, že touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství, a že jí není dotčena směrnice 92/85.

50 Pokud jde o ochranu matky dítěte, z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že právo na mateřskou dovolenou přiznané těhotným pracovnicím musí být považováno za prostředek ochrany sociálního práva, který má zvláštní důležitost. Unijní normotvůrce tak měl za to, že zásadní změny životních podmínek dotčených žen po vymezenou dobu nejméně čtrnácti týdnů, která předchází porodu a následuje po něm, představují legitimní důvod pro přerušení výkonu profesní činnosti a veřejné orgány nebo zaměstnavatelé nemohou legitimitu tohoto důvodu nijak zpochybňovat (rozsudky ze dne 20. září 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 49, a ze dne 21. května 2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, bod 30).

51 Jak totiž unijní normotvůrce uznal v čtrnáctém bodě odůvodnění směrnice 92/85, nacházejí se těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně ve zvláštním stavu zranitelnosti, který vyžaduje, aby jim byl přiznán nárok na mateřskou dovolenou, ale nelze jej zvláště během této dovolené stavět na roveň stavu muže ani ženy čerpajících volno z důvodu nemoci (rozsudky ze dne 27. října 1998, Boyle a další, C-411/96, EU:C:1998:506, bod 40, a ze dne 18. března 2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, bod 33).

52 Tato mateřská dovolená má zajistit jednak ochranu biologického stavu ženy v průběhu těhotenství a po něm a jednak ochranu zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem v období následujícím po těhotenství a porodu tím, že zabraňuje narušení těchto vztahů kumulací povinností z důvodu současného výkonu profesní činnosti (rozsudky ze dne 12. července 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, bod 25, a ze dne 4. října 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, bod 34).

53 Kromě toho směrnice 92/85, která obsahuje minimální požadavky, nijak nevylučuje možnost členských států zaručit těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním vyšší ochranu tím, že zachovají nebo zavedou ochranná opatření, která jsou pro ně příznivější, pokud jsou slučitelná s ustanoveními unijního práva (rozsudky ze dne 13. února 2014, TSN a YTN, C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 37, a ze dne 14. července 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, bod 35).

54 Soudní dvůr dodal, že takové opatření, jako je mateřská dovolená poskytnutá ženě po uplynutí zákonné ochranné doby, spadá do působnosti čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54, neboť se týká ochrany žen s ohledem jak na následky těhotenství, tak na její mateřství. Z tohoto důvodu může být taková dovolená oprávněně vyhrazena matce a nikomu jinému, neboť pouze matka může být vystavena nežádoucím tlakům, aby se předčasně vrátila do práce (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, bod 26).

55 Pokud jde o postavení rodiče, Soudní dvůr upřesnil, že situace pracovníka v postavení rodiče a situace pracovnice, taktéž v postavení rodiče, jsou, pokud jde o výchovu dětí, srovnatelné [rozsudky ze dne 25. října 1988, Komise v. Francie, 312/86, EU:C:1988:485, bod 14, a ze dne 12. prosince 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Příspěvek k důchodu pro matky), C-450/18, EU:C:2019:1075, bod 51]. V důsledku toho nemohou být opatření, jejichž cílem je ochrana žen v postavení rodičů, odůvodněna na základě čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 29. listopadu 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, bod 44).

56 Z judikatury Soudního dvora tedy vyplývá, že po uplynutí zákonné mateřské dovolené může členský stát vyhradit matce dítěte dodatečnou dovolenou, pokud je pro ni zamýšlena nikoli jako pro rodiče, nýbrž s ohledem jak na následky těhotenství, tak na její mateřství.

57 Jak vyplývá z bodu 52 tohoto rozsudku, taková dodatečná dovolená musí být určena k zajištění ochrany biologického stavu ženy a ochrany zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem v období po porodu.

58 V tomto ohledu však, jak v podstatě uvedl generální advokát v bodě 61 svého stanoviska, nemůže cíl ochrany zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem sám o sobě stačit k tomu, aby bylo právo na dodatečnou dovolenou odepřeno otcům.

59 V projednávané věci článek 46 kolektivní smlouvy stanoví, že zaměstnankyně, která sama vychovává své dítě, má po uplynutí zákonné dovolené stanovené v článku 45 této kolektivní smlouvy právo nejprve na dovolenou v délce tří měsíců s vyplácením poloviny mzdy nebo v délce jednoho a půl měsíce s vyplácením mzdy v plné výši a poté na neplacenou dovolenou v délce jednoho roku, která může být prodloužena o další rok.

60 Je třeba uvést, že kolektivní smlouva, která právo na takovou dodatečnou dovolenou vylučuje v případě pracovníka mužského pohlaví, který sám vychovává své dítě, zavádí rozdílné zacházení mezi pracovníky a pracovnicemi.

61 Jak vyplývá z bodů 52 a 54 tohoto rozsudku, jeví se takové rozdílné zacházení být slučitelným se směrnicí 2006/54 pouze v případě, je-li jeho cílem ochrana matky s ohledem jak na následky těhotenství, tak na její mateřství, tedy pokud je určeno k zajištění ochrany biologického stavu ženy

a zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem v období po porodu. V případě, že by se článek 46 kolektivní smlouvy vztahoval na ženy pouze v jejich postavení rodiče, zaváděl by tento článek přímou diskriminaci pracovníků mužského pohlaví zakázanou článkem 14 odst. 1 této směrnice.

62 Jak uvedl generální advokát v bodě 70 svého stanoviska, skutečnosti, které je třeba vzít v úvahu, aby mohla být dovolená poskytovaná po uplynutí zákonné mateřské dovolené vyhrazena pracovnicím, se týkají zejména podmínek přiznání této dovolené, délky a podmínek jejího čerpání, jakož i související úrovně právní ochrany.

63 Předně musí podmínky přiznání takové dovolené přímo souviset s ochranou biologického a psychologického stavu ženy a zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem v období po porodu. Tato dovolená tak musí být přiznána všem ženám, na které se vztahuje předmětná vnitrostátní právní úprava, bez ohledu na počet let odpracovaných v jejich zaměstnání a aniž by k ní bylo zapotřebí souhlasu zaměstnavatele.

64 Dále proto musí být i délka a podmínky čerpání dodatečné mateřské dovolené upraveny tak, aby byla zajištěna biologická a psychologická ochrana ženy a zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem v období po porodu, aniž přitom bude překročena doba, která se pro takovou ochranu jeví nezbytnou.

65 Konečně stran úrovně právní ochrany je třeba uvést, že jelikož má tato dovolená stejný cíl jako zákonná mateřská dovolená, musí být tato ochrana v souladu s minimální ochranou zaručenou pro tuto zákonnou dovolenou směrnicemi 92/85 a 2006/54. Právní režim dodatečné dovolené musí především zajistit ochranu před propuštěním a zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky pracovnicím za podmínek, které jsou v souladu s podmínkami uvedenými v článcích 10 a 11 směrnice 92/85, jakož i právo, uvedené v článku 15 směrnice 2006/54, vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla pracovnice nárok během své nepřítomnosti.

66 Předkládajícímu soudu přísluší ověřit, zda dovolená stanovená v článku 46 kolektivní smlouvy splňuje podmínky umožňující mít za to, že jejím cílem je ochrana pracovnic s ohledem jak na následky těhotenství, tak na jejich mateřství.

67 Jak bylo uvedeno v bodě 29 tohoto rozsudku, Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se v rámci projednávané věci vyjadřoval ke slučitelnosti tohoto článku kolektivní smlouvy se směrnicí 2006/54. Naproti tomu mu přísluší poskytnout všechny prvky výkladu této směrnice, aby předkládajícímu soudu umožnil posoudit tuto slučitelnost.

68 V tomto ohledu je třeba zaprvé uvést, že dovolenou, která následuje po uplynutí zákonné mateřské dovolené, by bylo možné považovat za nedílnou součást mateřské dovolené, která je pro pracovnice delší a výhodnější než zákonná doba.

69 Je však třeba připomenout, že s ohledem na judikaturu citovanou v bodě 54 tohoto rozsudku je možnost zavést dovolenou vyhrazenou matkám po uplynutí zákonné mateřské dovolené podmíněna tím, že prvně uvedená dovolená má sama za cíl ochranu žen. Pouhá skutečnost, že dovolená bezprostředně navazuje na zákonnou mateřskou dovolenou, proto nestačí k učinění závěru, že tato dovolená může být vyhrazena pracovnicím, které samy vychovávají své dítě.

70 Zadruhé nadpis kapitoly kolektivní smlouvy, v níž se nachází ustanovení, které takovou dodatečnou dovolenou upravuje, není relevantní pro posouzení souladu takového ustanovení s unijním právem. Předkládající soud totiž musí konkrétně ověřit, zda se tam upravená dovolená věcně týká ochrany matky s ohledem jak na následky těhotenství, tak na její mateřství.

71 Zatřetí je třeba uvést, že se francouzská vláda dovolává rozsudku ze dne 30. dubna 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), v němž Soudní dvůr uznal, že článek 46 kolektivní smlouvy upravuje mateřskou dovolenou.

72 Bod 12 uvedeného rozsudku, na který odkazuje francouzská vláda, se však netýká právních úvah a výkladu Soudního dvora, ale pouze skutkových okolností, tak jak vyplývají z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce ve věci, v níž byl vydán zmíněný rozsudek.

73 Začtvrté je třeba poukázat na to, že se délka dovolené upravené v článku 46 kolektivní smlouvy může značně měnit, a to od jednoho a půl měsíce do dvou let a tří měsíců. Tato doba tedy může být podstatně delší než doba zákonné mateřské dovolené v délce šestnácti týdnů stanovené v článku L. 1225-17 francouzského zákoníku práce, na který odkazuje článek 45 kolektivní smlouvy. Kromě toho, pokud je dovolená čerpána po dobu jednoho roku nebo dvou let, je „neplacená“, což patrně nezaručuje zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávku pro pracovnici, což je podmínka požadovaná pro mateřskou dovolenou v čl. 11 bodě 2 směrnice 92/85.

74 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že články 14 a 28 směrnice 2006/54 musí být ve světle směrnice 92/85 vykládány v tom smyslu, že nebrání ustanovení vnitrostátní kolektivní smlouvy, jež vyhrazuje pracovnicím, které samy vychovávají své dítě, právo na dovolenou po uplynutí zákonné mateřské dovolené, za podmínky, že cílem této dodatečné dovolené je ochrana pracovnic s ohledem jak na následky těhotenství, tak na jejich mateřství, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, který přitom musí přihlédnout zejména k podmínkám přiznání uvedené dovolené, k podmínkám jejího čerpání a k její délce, jakož i k související úrovni právní ochrany.

K nákladům řízení

75 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

Články 14 a 28 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání musí být ve světle směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) vykládány v tom smyslu, že nebrání ustanovení vnitrostátní kolektivní smlouvy, jež vyhrazuje pracovnicím, které samy vychovávají své dítě, právo na dovolenou po uplynutí zákonné mateřské dovolené, za podmínky, že cílem této dodatečné dovolené je ochrana pracovnic s ohledem jak na následky těhotenství, tak na jejich mateřství, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, který přitom musí přihlédnout zejména k podmínkám přiznání uvedené dovolené, k podmínkám jejího čerpání a k její délce, jakož i k související úrovni právní ochrany.

Podpisy