Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 18. novembra 2020*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2006/54/ES – Enake možnosti ter enako obravnavanje moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu – Člena 14 in 28 – Nacionalna kolektivna pogodba, v kateri je pravica do dopusta, ki neposredno sledi zakonskemu porodniškemu dopustu, podeljena delavkam, ki same vzgajajo svojega otroka – Izključitev pravice do dopusta za delavce, ki so moškega spola – Varstvo delavke zaradi posledic nosečnosti in materinstva – Pogoji uporabe“

V zadevi C-463/19,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo conseil de prud'hommes de Metz (delovno sodišče v Metzu, Francija) z odločbo z dne 15. maja 2019, ki je na Sodišče prispela 18. junija 2019, v postopku

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

proti

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

ob udeležbi

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

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi J.-C. Bonichot, predsednik senata, L. Bay Larsen, sodnik, C. Toader, sodnica, M. Safjan (poročevalec) in N. Jääskinen, sodnika,

generalni pravobranilec: M. Bobek,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

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

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

* Jezik postopka: francoščina.

– za francosko vlado A.-L. Desjonquères, R. Coesme in A. Ferrand, agenti,

– za portugalsko vlado L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa in J. Marques, agenti,

– za Evropsko komisijo A. Szmytkowska in C. Valero, agentki,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 9. julija 2020

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL 2006, L 204, str. 23).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (sindikat CFTC zaposlenih pri primarnem skladu za zdravstveno zavarovanje departmaja Moselle; v nadaljevanju: sindikat CFTC) in Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (primarni sklad za zdravstveno zavarovanje departmaja Moselle; v nadaljevanju: CPAM), ker ta sklad CY, očetu otroka, ni odobril dopusta za delavke, ki same vzgajajo svojega otroka, določenega v členu 46 convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale (nacionalna kolektivna pogodba za zaposlene v zavodih socialnega varstva) z dne 8. februarja 1957 v različici, ki je veljala v času dejstev iz postopka v glavni stvari (v nadaljevanju: kolektivna pogodba).

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 92/85/EGS

3 V uvodnih izjavah od štirinajste do osemnajste Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 110), je navedeno:

„ker ranljivost nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, zahteva zagotovitev pravice do porodniškega dopusta v trajanju najmanj 14 zaporednih tednov, ki je razporejen pred in/ali po porodu, in zahteva obvezen porodniški dopust, ki traja vsaj dva tedna in je razporejen pred in/ali po porodu;

ker tveganje odpusta zaradi razlogov, povezanih z njihovim stanjem, lahko škodljivo vpliva na fizično in psihično stanje nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo; ker je treba storiti vse potrebno za prepoved takšnega odpusta;

ker ukrepi za organizacijo dela, ki zadevajo varovanje zdravja nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ali delavk[,] ki dojijo, ne bi služili svojemu namenu, če jih ne bi spremljalo ohranjanje pravic, povezanih s pogodbo o zaposlitvi, vključno z ohranjanjem plačila in/ali pravice do ustreznega nadomestila;

ker poleg tega določba v zvezi s porodniškim dopustom ravno tako ne bi služila svojemu namenu, če je ne bi spremljalo ohranjanje pravic, povezanih s pogodbo o zaposlitvi, in/ali pravica do ustreznega nadomestila;

ker mora osnova primernega nadomestila v primeru porodniškega dopusta veljati za tehnično referenčno točko s ciljem določitve minimalne ravni varstva in se ga v nobenem primeru ne bi smelo razlagati, kot da predstavlja analogijo med nosečnostjo in boleznijo“.

4 Člen 1 te direktive, naslovljen „Namen“, določa:

„1. Namen te direktive, ki je deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive [Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS) (posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349)], je izvajanje ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo.

2. Določbe Direktive [89/391], razen njenega člena 2(2), se v celoti uporabljajo za celotno področje, ki ga ureja odstavek 1, brez vpliva na strožje in/ali bolj specifične določbe, ki jih vsebuje ta direktiva.

3. Ta direktiva ne sme učinkovati tako, da bi znižala raven varstva, zagotovljenega nosečim delavkam, delavkam, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, v primerjavi z obstoječim položajem v vsaki državi članici na dan sprejetja te direktive.“

5 Člen 8 Direktive 92/85, naslovljen „Porodniški dopust“, določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe in zagotavljajo, da imajo delavke iz člena 2 pravico do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja vsaj 14 tednov in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

2. V odstavku 1 določen porodniški dopust mora vključevati obvezen porodniški dopust, ki traja vsaj dva tedna in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.“

6 Člen 10 navedene direktive, naslovljen „Prepoved odpusta“, določa:

„Da bi delavkam iz člena 2 zagotovili uresničevanje njihovih pravic iz varnosti in zdravja, kot so priznane po tem členu, je treba zagotoviti, da:

1. države članice sprejmejo potrebne ukrepe za prepoved odpusta delavk v smislu člena 2 med obdobjem od začetka njihove nosečnosti do konca porodniškega dopusta, navedenega v členu 8(1), razen v izjemnih primerih, dovoljenih po nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki niso povezani z njihovim stanjem, in pod pogojem, da je svoje soglasje dal pristojen organ, kjer je to primerno.

2. če je delavka iz člena 2 odpuščena med obdobjem, navedenim v točki 1, mora delodajalec pisno navesti pravilno utemeljene razloge za njen odpust;

3. države članice sprejmejo potrebne ukrepe, da delavke iz člena 2 zaščitijo pred posledicami odpusta, ki je na podlagi točke 1 nezakonit.“

7 Člen 11 navedene direktive, naslovljen „Pravice iz delovnega razmerja“, določa:

„Da bi delavkam iz člena 2 zagotovili uresničevanje njihovih pravic iz varnosti in zdravja pri delu, kot so priznane po tem členu, je treba zagotoviti:

1. v primerih, navedenih v členih 5, 6 in 7, pravice iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, vključno z ohranjanjem plačila in/ali pravice do ustreznega nadomestila za delavke iz člena 2, se zagotovijo v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso;

2. da mora biti v primeru, navedenem v členu 8, zagotovljeno naslednje:
   (a) pravice, povezane s pogodbo o zaposlitvi delavk iz člena 2, razen tistih, ki so omenjene v spodnji (b) točki;
   (b) ohranjanje plačila in/ali ustreznega nadomestila za delavke iz člena 2;

3. da v točki 2(b) navedeno nadomestilo šteje za ustrezno, če zagotavlja dohodek, ki je vsaj enak tistemu, ki bi ga delavka prejela v primeru prekinitve svojih dejavnosti zaradi razlogov, ki so povezani z njenim zdravstvenim stanjem, v skladu s kakršno koli zgornjo mejo, ki je določena v skladu z nacionalno zakonodajo;

4. da države članice lahko v točkah 1 in 2(b) navedeno plačilo ali nadomestilo pogojijo z izpolnjevanjem pogojev delavke glede upravičenosti do takšnih prejemkov, ki so določeni v skladu z nacionalno zakonodajo.

Ti pogoji v nobenih okoliščinah ne smejo veljati za obdobja prejšnje zaposlitve, ki presegajo 12 mesecev neposredno pred predvidenim datumom poroda.“

Direktiva 2006/54

8 V uvodnih izjavah 24 in 25 Direktive 2006/54 je navedeno:

„(24) Sodišče dosledno priznava zakonitost, glede na načelo enakega obravnavanja, zaščite biološkega stanja ženske med nosečnostjo in materinstvom ter uvedbe ukrepov za varstvo nosečnosti kot sredstva za dosego dejanske enakosti. Ta direktiva torej ne posega v Direktivo [92/85]. Ta direktiva nadalje ne posega v Direktivo Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC [(UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 285)].

(25) Zaradi jasnosti je primerno sprejeti izrecno določbo za varstvo pravic iz delovnega razmerja za ženske, ki so na porodniškem dopustu, zlasti za njihovo pravico do vrnitve na isto ali enakovredno delovno mesto, brez škodljivih posledic za njihove delovne pogoje zaradi koriščenja takega dopusta, ter pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bile upravičene med svojo odsotnostjo.“

9 Člen 1 Direktive 2006/54, naslovljen „Namen“, določa:

„Namen te direktive je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela.

V ta namen vsebuje določbe za uresničevanje načela enakega obravnavanja v zvezi:

(a) z dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem in dostopom do poklicnega usposabljanja;

(b) z delovnimi pogoji, vključno s plačilom;

(c) s poklicnimi sistemi socialne varnosti.

Vsebuje tudi določbe za zagotovitev večje učinkovitosti takšnega uresničevanja z določitvijo ustreznih postopkov.“

10 Člen 2 te direktive, naslovljen „Opredelitve pojmov“ v odstavku 1(a) določa:

„Za namene te direktive se uporabljajo naslednje opredelitve:

(a) ‚neposredna diskriminacija‘: kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji.“

11 Člen 14 navedene direktive, naslovljen „Prepoved diskriminacije“, v odstavku 1 določa:

„V javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ne sme biti nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi:

(a) s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji za zaposlitev, ne glede na panogo in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem;

(b) z dostopom do vseh vrst in vseh ravni poklicnega svetovanja, poklicnega usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja, vključno z delovno prakso;

(c) z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor je določeno v členu 141 [ES];

(d) s članstvom in sodelovanjem v organizacijah delavcev ali delodajalcev ali kakršnih koli organizacijah, katerih člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo takšne organizacije.“

12 Člen 15 iste direktive, naslovljen „Vrnitev s porodniškega dopusta“, določa:

„Ženska na porodniškem dopustu je po koncu porodniškega dopusta upravičena do vrnitve na svoje delovno mesto ali na enakovredno delovno mesto pod pogoji, ki zanjo niso manj ugodni, in ima pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med svojo odsotnostjo.“

13 Člen 28 Direktive 2006/54, naslovljen „Razmerje do predpisov Skupnosti in nacionalnih predpisov“, določa:

„1. Ta direktiva ne posega v določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar zadeva nosečnost in materinstvo.

2. Ta direktiva ne posega v določbe direktiv [96/34] in [92/85].“

Francosko pravo

Zakonik o delovnih razmerjih

14 Člen L. 1225-17 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„Delavka je upravičena do porodniškega dopusta v obdobju, ki se začne šest tednov pred predvidenim datumom poroda in konča deset tednov po tem datumu.

Na zahtevo delavke in po odobritvi zdravstvenega delavca, ki spremlja nosečnost, se lahko obdobje prekinitve pogodbe o zaposlitvi, ki se začne pred predvidenim datumom poroda, skrajša za največ tri tedne. Obdobje po predvidenem datumu poroda se nato za enako obdobje podaljša.

Če je delavka del porodniškega dopusta odložila na čas po rojstvu otroka in ji zdravnik odredi odsotnost z dela v obdobju pred predvidenim datumom poroda, se ta odlog prekliče in se obdobje prekinitve pogodbe o zaposlitvi šteje od prvega dne odsotnosti delavke. Prvotno odloženo obdobje se ustrezno skrajša.“

Kolektivna pogodba

15 Člen 1 kolektivne pogodbe določa:

„Ta pogodba ureja razmerja med zavodi, ki so odgovorni za socialno varstvo in družinske prejemke, ter vsemi drugimi subjekti pod njihovim nadzorom (Fédération nationale des organismes de sécurité sociale [(nacionalna zveza zavodov za socialno varstvo)], Union nationale des Fonds des allocations familiales [(nacionalna zveza skladov za družinske prejemke)], primarni skladi, regionalni pokojninski in invalidski skladi, skladi za družinske prejemke, organi za izterjavo prispevkov, socialne službe, skladi za socialno varstvo, skladi za socialno varstvo zaposlenih itd.) in uslužbenci teh zavodov in njihovih subjektov, ki imajo sedež v Franciji ali v čezmorskih departmajih.“

16 Člena 45 in 46 kolektivne pogodbe spadata v njen oddelek „L.“, naslovljen „Porodniški dopust“.

17 Člen 45 kolektivne pogodbe določa:

„Delavke, ki so pri delodajalcu zaposlene vsaj šest mesecev, ohranijo plačo v obdobju zakonskega porodniškega dopusta. Plača ni združljiva z dnevnicami, ki se izplačajo članom osebja kot zavarovanim osebam.

Takšen dopust se ne upošteva pri pravici do bolniškega dopusta in ne sme povzročiti skrajšanja trajanja letnega dopusta.“

18 Člen 46 kolektivne pogodbe določa:

„Po izteku dopusta iz prejšnjega člena je delavka, ki sama vzgaja svojega otroka, upravičena zaporedoma do:

– trimesečnega dopusta s polovično plačo ali enoinpolmesečnega dopusta s polno plačo;

– enoletnega neplačanega dopusta.

Če je delavka samska ali je njen zakonski ali zunajzakonski partner brez običajnih dohodkov (invalidnost, dolgotrajna bolezen, služenje vojaškega roka), je upravičena do trimesečnega dopusta s polno plačo.

Upravičenka se po izteku zgoraj določenega dopusta vrne na svoje delovno mesto.

Izjemoma lahko uprava odobri dodatno leto neplačanega dopusta. V zadnjenavedenem primeru se delavka vrne na delo samo v primeru razpoložljivih delovnih mest v njeni ali sestrski organizaciji, pri katerih ima prednost pred ostalimi kandidati, ob upoštevanju določb iz člena 16 zgoraj.

Uprava se lahko ob podaljšanju navedenega dopusta v posebnih primerih formalno zaveže k takojšnjemu sprejemu nazaj na delovno mesto.

Neplačani dopust, zajet s tem členom, ima enake učinke kot dopust iz člena 40 zgoraj glede določb te pogodbe in pokojninskega načrta.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

19 CY se je pri skladu CPAM zaposlil kot „nadzornik prejemkov, kategorija zaposlena oseba ali oseba z vodstveno funkcijo“. Je oče otroka, rojenega aprila 2016.

20 Iz tega naslova je zaprosil za dopust, določen v členu 46 kolektivne pogodbe, v skladu s katerim je delavka, ki sama vzgaja svojega otroka, po izteku dopusta iz člena 45 te kolektivne pogodbe upravičena zaporedoma do trimesečnega dopusta s polovično plačo ali enoinpolmesečnega dopusta s polno plačo in do enoletnega neplačanega dopusta.

21 Sklad CPAM je zahtevo CY zavrnil z obrazložitvijo, da je ugodnost iz člena 46 kolektivne pogodbe pridržana delavkam, ki same vzgajajo svoje otroke.

22 Sindikat CFTC je od vodstva zavoda za socialno varstvo zahteval, naj ugodnost iz člena 46 kolektivne pogodbe razširi na delavce moškega spola, ki sami vzgajajo svoje otroke.

23 Ta zahteva je bila zavrnjena z obrazložitvijo, da se v skladu z besedilom tega člena predvideni dopust dodeli le materi otroka, saj je izraz „delavka“ ženskega spola, in da navedeni člen ni diskriminatoren, ker je akcesoren členu 45 kolektivne pogodbe, ki prednost določa le za ženske.

24 Sindikat CFTC, ki intervenira v podporo CY, je 27. decembra 2017 pri conseil de prud'hommes de Metz (delovno sodišče v Metzu, Francija), to je pri predložitvenem sodišču, vložil tožbo proti skladu CPAM, v kateri je trdil, da odločba, da CY ni upravičen do dopusta, določenega v členu 46 kolektivne pogodbe, pomeni diskriminacijo na podlagi spola, ki jo prepovedujeta tako pravo Unije kot tudi francosko pravo. Člen 46 kolektivne pogodbe naj namreč ne bi bil akcesoren členu 45 te kolektivne pogodbe, ker naj člen 46 v nasprotju s tem členom 45 ne bi bil vezan na fiziološke vidike. Ker so moški in ženske enako odgovorni za izobraževanje svojih otrok, bi morali biti tudi delavci moškega spola, zaposleni v skladu CPAM, upravičeni do ugodnosti iz člena 46 kolektivne pogodbe.

25 Predložitveno sodišče navaja, da je Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija) v sodbi z dne 21. septembra 2017 razsodilo, da je namen člena 46 kolektivne pogodbe dodeliti dodatni porodniški dopust po izteku zakonskega porodniškega dopusta, navedenega v členu 45 te kolektivne pogodbe, in da se torej nanaša na varstvo posebnega odnosa med žensko in njenim otrokom v obdobju, ki sledi nosečnosti in porodu.

26 V teh okoliščinah je conseil de prud'hommes de Metz (delovno sodišče v Metzu, Francija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba Direktivo 2006/54 z vidika členov 8 in 157 PDEU, splošnih načel prava Unije glede enakega obravnavanja in prepovedi diskriminacije ter člena 20, člena 21(1) in člena 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah razlagati tako, da s svojega stvarnega področja uporabe izključuje določbe člena 46 [kolektivne pogodbe], ki trimesečni dopust s polovično plačo ali enoinpolmesečni dopust s polno plačo in enoletni dopust brez plače po porodniškem dopustu pridržuje za delavke [zadevnih] subjektov, ki same vzgajajo otroke?“

Vprašanje za predhodno odločanje

Pristojnost Sodišča

27 Sklad CPAM primarno trdi, da Sodišče glede na člen 267 PDEU očitno ni pristojno za odgovor na postavljeno vprašanje. V okviru te zadeve naj se namreč od Sodišča ne bi zahtevalo, naj odloči o razlagi Pogodb ali o veljavnosti ali razlagi katerega koli akta, ki bi ga sprejela institucija, organ, urad ali agencija Unije.

28 Sklad CPAM trdi, da želi sindikat CFTC pod pretvezo predloga za sprejetje predhodne odločbe dejansko doseči „nadnacionalno razveljavitev“ člena 46 kolektivne pogodbe, kot ga razlaga Cour de cassation (kasacijsko sodišče), glede na splošni načeli enakega obravnavanja in prepovedi diskriminacije. Sodišče pa naj ne bi bilo pristojno niti za preverjanje skladnosti nacionalnega prava, vključno s sodno prakso držav članic, s pravom Unije niti za razlago nacionalnega prava.

29 V zvezi s tem je treba opozoriti, da sistem sodelovanja, ki ga določa člen 267 PDEU, temelji na jasni ločitvi nalog med nacionalnimi sodišči in Sodiščem. V okviru postopka, ki je bil uveden na podlagi tega člena, so za razlago nacionalnih določb pristojna sodišča držav članic in ne Sodišče, ki prav tako ni pristojno za odločanje o združljivosti pravnih pravil nacionalnega prava z določbami prava Unije. Pristojno pa je, da nacionalnemu sodišču da vse napotke za razlago prava Unije, ki mu lahko omogočijo presojo združljivosti notranjih pravnih pravil z ureditvijo Unije (sodba z dne 30. aprila 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, točka 28 in navedena sodna praksa).

30 Čeprav je res, da iz besedila vprašanja za predhodno odločanje in obrazložitve, ki jo je navedlo predložitveno sodišče, izhaja, da se Sodišče prosi, naj se izreče glede združljivosti določbe notranjega prava s pravom Unije, Sodišču nič ne preprečuje, da predložitvenemu sodišču ne bi podalo koristnega odgovora tako, da mu poda razlago, ki izhaja iz prava Unije in ki bo predložitvenemu sodišču omogočila, da samo razsodi glede skladnosti notranjega prava s pravom Unije. Zato Sodišče v delu, v katerem se vprašanje nanaša na razlago prava Unije, načeloma mora odločiti (glej v tem smislu sodbo z dne 30. aprila 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, točka 29 in navedena sodna praksa).

31 V obravnavani zadevi je treba poudariti, da se spor o glavni stvari, ki se nanaša na odobritev dopusta na podlagi člena 46 kolektivne pogodbe, nanaša na delovne pogoje v smislu člena 1, drugi odstavek, točka (b), Direktive 2006/54. Zato ta spor spada na področje uporabe te direktive, na katero se nanaša postavljeno vprašanje.

32 V nasprotju s tem, kar trdi sklad CPAM, predložitveno sodišče torej prosi za razlago akta Unije.

33 Zato mora Sodišče predložitvenemu sodišču zagotoviti vse upoštevne elemente razlage prava Unije, ki mu bodo omogočili, da samo odloči o združljivosti svojega nacionalnega prava s pravom Unije.

34 Tako je treba skleniti, da je Sodišče pristojno za odgovor na postavljeno vprašanje.

Dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe

35 Francoska vlada trdi, da predložitvena odločba ne izpolnjuje zahtev iz člena 94 Poslovnika Sodišča, ker ta odločba ne vsebuje nikakršne obrazložitve glede potrebe, da se za rešitev spora o glavni stvari postavi vprašanje Sodišču. Predložitveno sodišče naj bi zgolj ponovilo argumente, ki so mu bili predloženi, ne da bi navedlo točne razloge, iz katerih meni, da je treba predložiti vprašanje Sodišču.

36 Poleg tega naj bi se predložitveno sodišče sklicevalo na več določb Pogodbe DEU in Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), ne da bi pojasnilo njihovo povezavo s postavljenim vprašanjem. Francoska vlada trdi, da bi bilo treba, če je predlog za sprejetje predhodne odločbe dopusten, odgovoriti na to vprašanje v delu, v katerem se nanaša na Direktivo 2006/54, in ne v delu, v katerem se nanaša na člena 8 in 157 PDEU ter člene 20, 21 in 23 Listine.

37 V zvezi s tem je treba opozoriti, da za vprašanja v zvezi z razlago prava Unije, ki jih nacionalno sodišče postavijo v pravnem in dejanskem okviru, za opredelitev katerega so pristojna sama in katerega pravilnosti Sodišče ne preizkuša, velja domneva upoštevnosti (sodba z dne 2. aprila 2020, Reliantco Investments in Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, točka 40 in navedena sodna praksa).

38 Če pa je na eni strani očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora v postopku v glavni stvari oziroma da Sodišče nima na voljo potrebnih dejanskih in pravnih elementov, da bi lahko podalo koristen odgovor na postavljena vprašanja, lahko Sodišče predlog za izdajo predhodne odločbe zavrže kot nedopusten (sodba z dne 2. aprila 2020, Reliantco Investments in Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, točka 41 in navedena sodna praksa).

39 Na drugi strani – zaradi duha sodelovanja, ki je v okviru postopka za predhodno odločanje prisoten v odnosih med nacionalnimi sodišči in Sodiščem – to, da nacionalno sodišče predhodno ni prišlo do nekaterih ugotovitev, ne povzroči nujno nedopustnosti predloga za sprejetje predhodne odločbe, če Sodišče kljub tej pomanjkljivosti in ob upoštevanju elementov iz spisa meni, da lahko nacionalnemu sodišču poda koristen odgovor (sodba z dne 2. aprila 2020, Reliantco Investments in Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, točka 42 in navedena sodna praksa).

40 V obravnavani zadevi je treba navesti, da je predložitvena odločba sicer jedrnata, kar zadeva navedbo razlogov, iz katerih se predložitveno sodišče sprašuje o razlagi Direktive 2006/54, in da so določbe Pogodbe DEU in Listine navedene le v postavljenem vprašanju.

41 Vendar je, prvič, predložitveno sodišče navedlo argumente sindikata CFTC glede neskladnosti člena 46 kolektivne pogodbe s pravom Unije. Kot je navedla francoska vlada, je predložitveno sodišče s tem, da je postavilo tako vprašanje za predhodno odločanje, kot mu ga je predlagal sindikat CFTC, implicitno prevzelo dvome, ki jih je ta sindikat izrazil glede združljivosti tega člena kolektivne pogodbe z Direktivo 2006/54. Zato je iz predložitvene odločbe mogoče razumeti razloge, iz katerih je predložitveno sodišče menilo, da je to vprašanje treba postaviti Sodišču.

42 Poleg tega so tako sklad CPAM kot francoska in portugalska vlada ter Evropska komisija v celoti lahko predstavili svoja stališča o postavljenem vprašanju.

43 Drugič, postavljeno vprašanje je oblikovano tako, da se nanaša na Direktivo 2006/54, to pa je treba razlagati „z vidika“ členov 8 in 157 PDEU ter člena 20, člena 21(1) in člena 23 Listine. Zato predložitveno sodišče ne prosi za avtonomno razlago teh določb Pogodbe DEU in Listine, saj so te navedene le v utemeljitev razlage Direktive 2006/54.

44 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da predložitvena odločba izpolnjuje zahteve iz člena 94 Poslovnika.

45 Predlog za sprejetje predhodne odločbe je zato dopusten.

Vsebinska obravnava

46 Predložitveno sodišče z vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 2006/54 razlagati tako, da nasprotuje določbi nacionalne kolektivne pogodbe, ki pravico do dopusta po izteku zakonskega porodniškega dopusta pridržuje delavkam, ki same vzgajajo svoje otroke, delavci moškega spola pa pravice do takega dopusta nimajo.

47 V zvezi s tem člen 14(1)(c) Direktive 2006/54 prepoveduje vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi spola v zvezi z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji.

48 V okviru te direktive prepoved diskriminacije med delavci moškega in ženskega spola zajema vse pogodbe, s katerimi se kolektivno ureja plačano delo (glej v tem smislu sodbo z dne 18. novembra 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, točka 25 in navedena sodna praksa).

49 Poleg tega, čeprav v skladu s členom 2(1)(a) Direktive 2006/54 pomeni neposredno diskriminacijo, „kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji“, je iz člena 28 te direktive razvidno, da ne nasprotuje določbam o varstvu žensk, zlasti v zvezi z nosečnostjo in materinstvom, in ne posega v določbe Direktive 92/85.

50 Glede varstva matere otroka iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da je treba pravico do porodniškega dopusta, ki se priznava nosečim delavkam, šteti za posebej pomembno sredstvo varstva socialnega prava. Zakonodajalec Unije je tako menil, da bistvene spremembe življenjskih pogojev nosečnic v omejenem obdobju vsaj 14 tednov pred porodom in po njem pomenijo tehten razlog za prekinitev opravljanja njihove poklicne dejavnosti, ne da bi javni organi ali delodajalci kakor koli smeli izpodbijati utemeljenost tega razloga (sodbi z dne 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, točka 49, in z dne 21. maja 2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, točka 30).

51 Kakor je namreč zakonodajalec Unije priznal v štirinajsti uvodni izjavi Direktive 92/85, so namreč noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, v posebno ranljivem položaju, zaradi katerega jim je treba priznati porodniški dopust, ki pa, zlasti med tem dopustom, ni primerljiv s položajem moškega ali ženske, ki jima je odobren bolniški dopust (sodbi z dne 27. oktobra 1998, Boyle in drugi, C-411/96, EU:C:1998:506, točka 40, in z dne 18. marca 2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, točka 33).

52 Namen tega porodniškega dopusta je na eni strani varstvo biološkega stanja ženske med nosečnostjo in po njej, na drugi pa varstvo posebnega odnosa med žensko in njenim otrokom v obdobju, ki sledi nosečnosti in porodu, tako da ne bi prišlo do položaja, v katerem bi ta odnos oviralo kopičenje obremenitev, ki bi izhajale iz hkratnega opravljanja poklicne dejavnosti (sodbi z dne 12. julija 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, točka 25, in z dne 4. oktobra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, točka 34).

53 Poleg tega Direktiva 92/85, ki vsebuje minimalne zahteve, v ničemer ne izključuje možnosti držav članic, da nosečim delavkam in delavkam, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, zagotovijo večje varstvo z ohranitvijo ali sprejetjem varstvenih ukrepov, ki bodo ugodnejši za te delavke, če so ti ukrepi v skladu z določbami prava Unije (sodbi z dne 13. februarja 2014, TSN in YTN, C-512/11 in C-513/11, EU:C:2014:73, točka 37, in z dne 14. julija 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, točka 35).

54 Sodišče je dodalo, da ukrep, kot je porodniški dopust, odobren ženski po izteku zakonskega varstvenega roka, spada na področje uporabe člena 28(1) Direktive 2006/54 v delu, v katerem se nanaša na varstvo žensk tako glede posledic nosečnosti kot materinstva. Na tej podlagi je tak dopust mogoče legitimno pridržati za mater, kar izključuje vse druge osebe, saj se lahko le mati znajde pod neželenimi pritiski, naj predčasno ponovno začne svoje delo (glej v tem smislu sodbo z dne 12. julija 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, točka 26).

55 V zvezi s statusom enega od staršev je Sodišče pojasnilo, da sta položaja delavca moškega spola in delavke, ki imata ta status, glede vzgoje otrok primerljiva (sodbi z dne 25. oktobra 1988, Komisija/Francija, 312/86, EU:C:1988:485, točka 14, in z dne 12. decembra 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Pokojninski dodatek za matere), C-450/18, EU:C:2019:1075, točka 51). Zato ukrepov, ki so namenjeni varstvu žensk kot enega od staršev, ni mogoče utemeljiti na podlagi člena 28(1) Direktive 2006/54 (glej v tem smislu sodbo z dne 29. novembra 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, točka 44).

56 Iz sodne prakse Sodišča tako izhaja, da lahko država članica po izteku zakonskega porodniškega dopusta materi otroka določi dodatni dopust, kadar je ta dopust določen ne zaradi njenega statusa enega od staršev, temveč zaradi posledic nosečnosti in materinstva.

57 Kot je razvidno iz točke 52 te sodbe, mora biti tak dodatni dopust namenjen zagotavljanju varstva biološkega stanja ženske in posebnega odnosa, ki ga ima s svojim otrokom v obdobju po porodu.

58 V zvezi s tem, kot je generalni pravobranilec v bistvu navedel v točki 61 sklepnih predlogov, pa cilj varstva posebnega odnosa med žensko in njenim otrokom sam po sebi ne more zadostovati za izključitev očetov iz dodatnega obdobja dopusta.

59 V obravnavani zadevi člen 46 kolektivne pogodbe določa, da ima delavka, ki sama vzgaja svojega otroka, po izteku zakonskega porodniškega dopusta iz člena 45 te kolektivne pogodbe zaporedoma pravico do trimesečnega dopusta s polovično plačo ali enoinpolmesečnega dopusta s polno plačo in do enoletnega neplačanega dopusta, ki ga je mogoče podaljšati za eno leto.

60 Navesti je treba, da kolektivna pogodba, ki takega dodatnega dopusta ne določa za delavca moškega spola, ki sam vzgaja svojega otroka, uvaja različno obravnavanje delavcev moškega spola in delavk.

61 Kot je razvidno iz točk 52 in 54 te sodbe, je tako različno obravnavanje združljivo z Direktivo 2006/54 le, če je njegov namen varstvo matere tako glede na posledice nosečnosti kot materinstva, torej če se z njim namerava zagotoviti varstvo biološkega stanja ženske in posebnega odnosa, ki ga ima s svojim otrokom v obdobju po porodu. Če bi se člen 46 kolektivne pogodbe uporabljal za ženske zgolj na podlagi njihovega statusa enega od staršev, bi ta člen vzpostavljal neposredno diskriminacijo delavcev moškega spola, ki je prepovedana s členom 14(1) te direktive.

62 Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 70 sklepnih predlogov, se elementi, ki jih je treba upoštevati za to, da je dopust, ki je bil odobren neposredno po zakonitem porodniškem dopustu, lahko pridržan za delavke, nanašajo zlasti na pogoje za odobritev tega dopusta, njegovo trajanje in način njegovega koriščenja ter s tem povezano raven pravnega varstva.

63 Najprej, pogoji za odobritev takega dopusta morajo biti neposredno povezani z varstvom biološkega in psihološkega stanja ženske ter posebnega odnosa med žensko in njenim otrokom v obdobju po porodu. Tako je treba med drugim ta dopust odobriti vsem ženskam, za katere velja zadevna nacionalna ureditev, ne glede na njihovo delovno dobo in ne da bi bilo potrebno soglasje delodajalca.

64 Poleg tega morajo biti posledično tudi trajanje in načini koriščenja dodatnega porodniškega dopusta prilagojeni zagotovitvi biološkega in psihološkega varstva žensk ter posebnega odnosa med žensko in njenim otrokom v obdobju po porodu, ne da bi se preseglo trajanje, ki je potrebno za tako varstvo.

65 Nazadnje, kar zadeva raven pravnega varstva, mora biti ta dopust, ker ima isti cilj kot zakonski porodniški dopust, v skladu z zahtevami minimalnega varstva, ki ga za ta zakonski dopust zagotavljata direktivi 92/85 in 2006/54. Zlasti mora pravna ureditev dodatnega dopusta zagotavljati varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in ohranitev plačila in/ali ustreznega nadomestila za delavke pod pogoji, ki so v skladu z določbami členov 10 in 11 Direktive 92/85, in pravico, kot je ta iz člena 15

Direktive 2006/54, da se vrnejo na svoje delovno mesto ali na enakovredno delovno mesto pod pogoji, ki niso manj ugodni, in da so jim omogočene vse izboljšave delovnih pogojev, do katerih bi bila delavka upravičena med svojo odsotnostjo.

66 Predložitveno sodišče mora preveriti, ali dopust iz člena 46 kolektivne pogodbe izpolnjuje pogoje, na podlagi katerih je mogoče šteti, da je njegov namen varstvo delavk tako glede na posledice nosečnosti kot materinstva.

67 Kot je bilo navedeno v točki 29 te sodbe, se Sodišču v okviru te zadeve ni treba izreči o združljivosti tega člena kolektivne pogodbe z Direktivo 2006/54. Mora pa zagotoviti vse elemente za njeno razlago, da bi lahko predložitveno sodišče presodilo o tej združljivosti.

68 V zvezi s tem je treba navesti, prvič, da bi bilo mogoče dopust, ki nastopi po izteku zakonskega porodniškega dopusta, šteti za sestavni del porodniškega dopusta, ki je za delavke daljši in ugodnejši od zakonskega dopusta.

69 Vendar je treba opozoriti, da je glede na sodno prakso, navedeno v točki 54 te sodbe, možnost določitve dopusta, ki je pridržan za matere po izteku zakonskega porodniškega dopusta, pogojena s tem, da je njen namen varstvo žensk. Zato zgolj to, da dopust neposredno sledi zakonskemu porodniškemu dopustu, ne zadostuje za ugotovitev, da ga je mogoče omejiti na delavke, ki same vzgajajo svojega otroka.

70 Drugič, naslov poglavja kolektivne pogodbe, v katero spada določba, ki predvideva tak dodatni dopust, ni upošteven dejavnik za presojo skladnosti take določbe s pravom Unije. Predložitveno sodišče mora namreč konkretno preveriti, ali je v bistvu namen predvidenega dopusta varstvo matere glede na posledice nosečnosti in materinstva.

71 Tretjič, francoska vlada se sklicuje na sodbo z dne 30. aprila 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), v kateri naj bi Sodišče priznalo, da člen 46 kolektivne pogodbe pomeni porodniški dopust.

72 Vendar se točka 12 te sodbe, na katero se sklicuje francoska vlada, ne nanaša na pravno razlogovanje in razlago Sodišča, temveč zgolj na dejstva, kot izhajajo iz predloga za sprejetje predhodne odločbe v zadevi, v kateri je bila izdana navedena sodba.

73 Četrtič, poudariti je treba, da se trajanje dopusta, predvidenega v členu 46 kolektivne pogodbe, lahko zelo razlikuje, saj lahko traja od enega meseca in pol do dveh let in treh mesecev. To trajanje je torej lahko veliko daljše od obdobja zakonskega porodniškega dopusta, ki traja šestnajst tednov in je določen v členu L. 1225-17 delovnopravnega zakonika, na katerega se sklicuje člen 45 kolektivne pogodbe. Poleg tega je dopust, kadar se koristi za eno ali dve leti, „neplačan“, za kar se zdi, da delavki ne zagotavlja ohranitve plačila in/ali ustreznega nadomestila, kar je pogoj, ki ga za porodniški dopust zahteva člen 11, točka 2, Direktive 92/85.

74 Glede na vse zgornje navedbe je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člena 14 in 28 Direktive 2006/54 v povezavi z Direktivo 92/85 razlagati tako, da ne nasprotujeta določbi nacionalne kolektivne pogodbe, ki pravico do dopusta po izteku zakonskega porodniškega dopusta pridržuje delavkam, ki same vzgajajo svoje otroke, pod pogojem, da je namen navedenega dopusta varstvo delavk tako glede na posledice nosečnosti kot materinstva, kar mora preveriti predložitveno sodišče, pri čemer mora zlasti upoštevati pogoje odobritve navedenega dopusta, pravila za koriščenje tega dopusta in njegovo trajanje ter raven pravnega varstva v zvezi s tem dopustom.

Stroški

75 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

Člena 14 in 28 Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu v povezavi z Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS), je treba razlagati tako, da ne nasprotujeta določbi nacionalne kolektivne pogodbe, ki pravico do dopusta po izteku zakonskega porodniškega dopusta pridržuje delavkam, ki same vzgajajo svoje otroke, pod pogojem, da je namen navedenega dopusta varstvo delavk tako glede na posledice nosečnosti kot materinstva, kar mora preveriti predložitveno sodišče, pri čemer mora zlasti upoštevati pogoje odobritve navedenega dopusta, pravila za koriščenje tega dopusta in njegovo trajanje ter raven pravnega varstva v zvezi s tem dopustom.

Podpisi