Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

18. studenoga 2020.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2006/54/EZ – Jednake mogućnosti i jednako postupanje prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada – Članci 14. i 28. – Nacionalni kolektivni ugovor kojim se daje pravo na dopust koji slijedi nakon zakonskog rodiljnog dopusta za radnice koje same odgajaju svoje dijete – Isključenje radnika muškog spola iz prava na takav dopust – Zaštita radnica u pogledu posljedica trudnoće i majčinstva – Uvjeti primjene"

U predmetu C-463/19,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio conseil de prud'hommes de Metz (Radni sud u Metzu, Francuska), odlukom od 15. svibnja 2019., koju je Sud zaprimio 18. lipnja 2019., u postupku

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

protiv

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

uz sudjelovanje:

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

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: J.-C. Bonichot, predsjednik vijeća, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (izvjestitelj) i N. Jääskinen, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Bobek,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

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

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

– za francusku vladu, A.-L. Desjonquères, R. Coesme i A. Ferrand, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: francuski

– za portugalsku vladu, L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa i J. Marques, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, A. Szmytkowska i C. Valero, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 9. srpnja 2020.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravci SL 2017., L 162, str. 56. i SL 2019., L 191, str. 45.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Syndicat CFTC du personnel de Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (u daljnjem tekstu: sindikat CFTC) i Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (u daljnjem tekstu: CPAM) u vezi s odbijanjem potonjeg da CY-u, ocu djeteta, odobri dopust za radnice koje same odgajaju svoje dijete, predviđen člankom 46. Nacionalnog kolektivnog ugovora za osoblje tijela nadležnih za socijalnu sigurnost od 8. veljače 1957., u verziji koja je bila na snazi u vrijeme nastanka činjenica u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor).

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 92/85/EEZ

3 U skladu s četrnaestom do osamnaestom uvodnom izjavom Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL 1992., L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.):

„budući da osjetljivost trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje nalaže da im treba osigurati pravo na rodiljni dopust u trajanju od najmanje 14 uzastopnih tjedana raspoređenih prije i/ili nakon poroda i odobriti kao obvezan rodiljni dopust od najmanje dva tjedna raspoređena prije i/ili nakon poroda;

budući da rizik otpuštanja zbog razloga vezanih za njihovo stanje može imati štetne posljedice na fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje; budući da treba donijeti odredbe koje zabranjuju takva otpuštanja;

budući da mjere koje se u organizaciji rada poduzimaju za zaštitu zdravlja trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje ne bi ispunjavale svoju svrhu kada im ne bi bila zajamčena prava vezana za ugovor o radu, uključujući redovnu isplatu plaća i/ili prava na odgovarajući doplatak;

budući da ni odredbe vezane za rodiljni dopust ne bi ispunjavale svoju svrhu kada ne bi bila zajamčena prava vezana za ugovor o radu [i redovnu naknadu plaće] i/ili prava na odgovarajući doplatak;

budući da pojam odgovarajući doplatci u slučaju rodiljnog dopusta treba smatrati tehničkom referentnom točkom za utvrđivanje minimalne razine zaštite i ni u kojem slučaju se ne smije tumačiti kao da se njime poistovjećuju trudnoća i bolest.”

4 Članak 1. te direktive, naslovljen „Svrha”, glasi:

„1. Svrha ove Direktive, koja je deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ [Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL 1989., L 183, str. 1.)], jest provođenje mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje.

2. Odredbe Direktive [89/391], osim njezina članka 2. stavka 2., u cijelosti se primjenjuju na čitavo područje iz stavka 1. ne dovodeći u pitanje strože i/ili specifičnije odredbe ove Direktive.

3. Ova Direktiva ne smije uzrokovati smanjenje razine zaštite trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje u odnosu na situaciju u pojedinoj državi članici na dan donošenja ove Direktive.”

5 Članak 8. Direktive 92/85, naslovljen „Rodiljni dopust”, predviđa:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi radnicama u smislu članka 2. osigurale pravo na neprekidan rodiljni dopust od najmanje 14 tjedana raspoređenih prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

2. Rodiljni dopust zajamčen stavkom 1. mora uključivati obvezni rodiljni dopust od najmanje dva tjedna raspoređena prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.”

6 Članak 10. te direktive, naslovljen „Zabrana otpuštanja”, propisuje:

„Kako bi se radnicama u smislu članka 2. zajamčilo korištenje prava na sigurnost i zaštitu zdravlja koja im se priznaju ovim člankom, propisuje se da:

1. države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje radnica u smislu članka 2. tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta iz članka 8. stavka 1., osim u izvanrednim slučajevima nevezanim za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa, pri čemu, prema potrebi, svoj pristanak mora dati nadležno tijelo;

2. ako radnica u smislu članka 2. bude otpuštena tijekom razdoblja iz točke 1., poslodavac mora pismeno navesti dokazano opravdane razloge za njeno otpuštanje;

3. države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zaštitile radnice u smislu članka 2. od posljedica otpuštanja koje je nezakonito na temelju točke 1.”

7 Članak 11. navedene direktive, naslovljen „Prava iz ugovora o radu”, glasi:

„Kako bi se radnicama u smislu članka 2. zajamčilo korištenje prava na sigurnost i zaštitu zdravlja koja im se priznaju ovim člankom, propisuje se da:

1. u slučajevima iz članaka 5., 6. i 7., u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom moraju biti osigurana prava radnica u smislu članka 2. vezana za ugovor o radu, uključujući redovnu isplatu plaća i/ili pravo na odgovarajući doplatak;

2. u slučaju iz članka 8. mora se osigurati sljedeće:
   (a) sva prava vezana za ugovor o radu radnica u smislu članka 2., osim onih na koje se odnosi sljedeća točka (b);
   (b) redovna isplata plaća [naknada plaća] i/ili pravo na odgovarajući doplatak [davanje] radnicama u smislu članka 2.;

3. doplatak [davanje] iz točke 2. podtočke (b) smatra se odgovarajućim ako jamči dohodak najmanje jednak onom koji bi dotična radnica dobivala u slučaju prekida radne aktivnosti zbog zdravstvenih razloga, podložno eventualnoj gornjoj granici utvrđenoj nacionalnim zakonodavstvom;

4. države članice mogu dotičnim radnicama isplatu plaća [naknadu plaće] ili doplatka [davanja] iz točke 1. i točke 2. podtočke (b) uvjetovati ispunjenjem uvjeta utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom.

Ti uvjeti ne smiju ni u kojem slučaju propisivati da neposredno prije očekivanog datuma poroda radnica mora biti zaposlena dulje od 12 mjeseci.”

Direktiva 2006/54

8 U skladu s uvodnim izjavama 24. i 25. Direktive 2006/54:

„(24) Što se tiče načela jednakog postupanja, Sud dosljedno priznaje legitimnost zaštite biološkog stanja žene tijekom trudnoće i majčinstva te uvođenja mjera zaštite majčinstva kao sredstva za postizanje bitne jednakosti. Ova Direktiva stoga ne bi smjela dovoditi u pitanje Direktivu [92/85]. Nadalje, ova Direktiva ne bi smjela dovoditi u pitanje Direktivu Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključili UNICE, CEEP i [ETUC] (SL 1996., L 145, str. 4.).

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

9 Članak 1. Direktive 2006/54, naslovljen „Cilj”, propisuje:

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

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

(a) pristup zapošljavanju, uključujući napredovanje, i strukovnom osposobljavanju;

(b) radne uvjete, uključujući plaću;

(c) sustave strukovnog socijalnog osiguranja.

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

10 Članak 2. te direktive, naslovljen „Definicije”, u stavku 1. točki (a) predviđa:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

(a) ‚izravna diskriminacija’ postoji ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili [ga je imala odnosno] bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji”.

11 Članak 14. navedene direktive, naslovljen „Zabrana diskriminacije”, u stavku 1. propisuje:

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

(a) uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju i zanimanju, uključujući kriterije za izbor kandidata i uvjete zapošljavanja, u svim granama djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje;

(b) pristup svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, strukovnog osposobljavanja i strukovnog usavršavanja te prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo;

(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, te plaću, kako je predviđeno u članku 141. [UEZ-a];

(d) članstva ili sudjelovanja u organizacijama radnika ili poslodavaca ili u drugim strukovnim organizacijama, uključujući povlastice koje takve organizacije osiguravaju.”

12 Članak 15. iste direktive, naslovljen „Povratak s rodiljnog dopusta”, glasi:

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

13 Članak 28. Direktive 2006/54, naslovljen „Odnos prema propisima Zajednice i nacionalnim propisima”, određuje:

„1. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe koje se tiču zaštite žena, posebno u pogledu trudnoće i majčinstva.

2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe Direktive [96/34] i Direktive [92/85].”

Francusko pravo

Zakonik o radu

14 Članak L. 1225-17 Zakonika o radu propisuje:

„Zaposlenica ima pravo na rodiljni dopust koji počinje šest tjedana prije očekivanog datuma poroda te završava deset tjedana nakon tog datuma.

Na zahtjev zaposlenice te podložno potvrdnom mišljenju zdravstvenog djelatnika koji nadzire trudnoću, razdoblje prekida ugovora o radu koje počinje prije očekivanog datuma trudnoće može se skratiti za najviše tri tjedna. U tom se slučaju u istom trajanju produljuje razdoblje prekida nakon očekivanog datuma poroda.

Ako zaposlenica dio rodiljnog dopusta odgodi za razdoblje nakon poroda te joj liječnik prije očekivanog datuma poroda odobri odsutnost s posla, ta se odgoda poništava te se razdoblje prekida ugovora o radu računa od prvog dana od kojeg je zaposlenica odsutna s posla. Prvotno odgođeno razdoblje odgovarajuće se skraćuje.”

Kolektivni ugovor

15 U skladu s člankom 1. Kolektivnog ugovora:

„Ovaj ugovor uređuje odnose između tijela nadležnih za socijalnu sigurnost, tijela nadležnih za obiteljske doplatke i svih ostalih tijela koja su pod njihovim nadzorom (Nacionalni savez tijela za socijalnu sigurnost, Nacionalna unija fondova za obiteljske doplatke, fondova za primarno zdravstveno osiguranje, regionalnih mirovinskih i invalidskih fondova, fondova za obiteljske doplatke, tijela za naplatu doprinosa, socijalnih fondova, fondova za socijalno osiguranje osoblja itd.) i osoblja tih tijela i njihovih poslovnih jedinica koje imaju sjedište u Francuskoj ili u prekomorskim departmanima.”

16 Članci 45. i 46. Kolektivnog ugovora obuhvaćeni su njegovim odjeljkom „L.”, naslovljenim „Rodiljni dopusti”.

17 Članak 45. kolektivnog ugovora propisuje:

„Tijekom zakonskog rodiljnog dopusta plaća se nastavlja isplaćivati zaposlenicama koje su radile barem šest mjeseci. Tomu se ne mogu pridodati dnevni doplaci koji se zaposlenicama plaćaju kao osiguranim osobama.

Takav dopust ne dovodi u pitanje pravo na bolovanje niti se na temelju njega može skratiti godišnji odmor.”

18 Članak 46. kolektivnog ugovora glasi:

„Po završetku dopusta predviđenog u prethodnom članku, zaposlenica koja sama odgaja svoje dijete ima pravo na, uzastopno:

– tri mjeseca dopusta s pola plaće ili jedan i pol mjesec dopusta s punom plaćom;

– jednu godinu neplaćenog dopusta.

Međutim, ako je zaposlenica samohrana majka ili njezin bračni drug ili partner ne prima svoj uobičajen dohodak (zbog invaliditeta, dugotrajne bolesti, vojne službe), ona ima pravo na tri mjeseca dopusta s punom plaćom.

Po završetku gore predviđenog dopusta, korisnica se u punom opsegu vraća na posao.

Iznimno, upravni odbor može odobriti jednu dodatnu godinu neplaćenog dopusta. U tom slučaju zaposlenica se može vratiti na posao samo ako unutar njezine organizacije ili sestrinske organizacije postoje raspoloživa radna mjesta – u pogledu kojih ona ima pravo prvenstva – podložno odredbama članka 16.

Kada se navedeni dopust produlji, upravni odbor može, u posebnim slučajevima, preuzeti formalnu obvezu trenutačnog vraćanja zaposlenice na posao.

Neplaćeni dopust iz ovog članka proizvodi iste učinke kao dopust iz članka 40. u pogledu odredbi ovog kolektivnog ugovora i mirovinskog sustava.”

Glavni postupak i prethodno pitanje

19 CY je zaposlen u CPAM-u gdje radi kao zaposlenik na radnom mjestu „nadzornik davanja u kategoriji zaposlenika ili kadra”. Otac je djeteta rođenog u travnju 2016.

20 Na temelju toga zatražio je pravo na dopust predviđen člankom 46. kolektivnog ugovora, u skladu s kojim, po isteku dopusta predviđenog člankom 45. tog kolektivnog ugovora, zaposlenik koji sam odgaja svoje dijete ima pravo na uzastopno tri mjeseca dopusta s pola plaće ili jedan i pol mjesec dopusta s punom plaćom ili jednu godinu neplaćenog dopusta.

21 CPAM je odbio prihvatiti CY-ov zahtjev s obrazloženjem da je povlastica iz članka 46. kolektivnog ugovora namijenjena radnicama koje same odgajaju svoje dijete.

22 Sindikat CFTC zatražio je od uprave tijela za socijalnu sigurnost da proširi primjenu odredbi članka 46. kolektivnog ugovora na radnike muškog spola koji sami odgajaju svoje dijete.

23 Taj je zahtjev odbijen uz obrazloženje da se, u skladu s tekstom tog članka, predviđeni dopust dodjeljuje samo majci djeteta s obzirom na to da je pojam „zaposlenica” u ženskom rodu i jer navedeni članak nije diskriminatoran zato što dopunjava članak 45. kolektivnog ugovora, koji dodjeljuje povlasticu samo ženama.

24 Sindikat CFTC, koji intervenira u korist CY-a, podnio je 27. prosinca 2017. tužbu protiv CPAM-a pred conseil de prud'hommes de Metz (Radni sud u Metzu, Francuska), sudom koji je uputio zahtjev, tvrdeći da odluka kojom se CY-u odbija pravo na dopust predviđen člankom 46. kolektivnog ugovora predstavlja diskriminaciju na temelju spola, zabranjenu kako pravom Unije tako i francuskim pravom. Naime, članak 46. kolektivnog ugovora ne dopunjava članak 45. tog kolektivnog ugovora jer, za razliku od tog članka 45., taj članak 46. nije povezan s fiziološkim razlozima. Budući da su muškarci i žene jednako odgovorni za obrazovanje svoje djece, radnici muškog spola zaposleni u CPAM-u morali bi također moći imati pravo na povlasticu iz članka 46. kolektivnog ugovora.

25 Sud koji je uputio zahtjev ističe da je Cour de cassation (Kasacijski sud, Francuska) presudom od 21. rujna 2017. presudio da je cilj članka 46. kolektivnog ugovora dodjela dodatnog rodiljnog dopusta nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta navedenog u članku 45. tog kolektivnog ugovora i da je njegov cilj zaštita posebnih odnosa između žene i njezina djeteta tijekom razdoblja nakon trudnoće i poroda.

26 U tim okolnostima conseil de prud'hommes de Metz odlučio je prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Treba li Direktivu [2006/54], u vezi s člancima 8. i 157. UFEU-a, općim načelima jednakog postupanja i zabrane diskriminacije iz prava Unije i člankom 20., člankom 21. [stavkom 1.] te člankom 23. [P]ovelje [Europske] unije o temeljnim pravima tumačiti na način da ona iz svojeg materijalnog područja primjene isključuje odredbe članka 46. [kolektivnog ugovora], kojim se zaposlenicama [predmetnih] tijela koje same skrbe o svojoj djeci dodjeljuje, nakon rodiljnog dopusta, dopust u trajanju od tri mjeseca s pola plaće ili dopust u trajanju od jednog i pol mjeseca s punom plaćom te neplaćeni dopust u trajanju od jedne godine?”

O prethodnom pitanju

Nadležnost Suda

27 CPAM ističe, kao prvo, da je Sud očito nenadležan za davanje odgovora na postavljeno pitanje s obzirom na članak 267. UFEU-a. Naime, u okviru ovog predmeta od Suda se ne traži da odluči o tumačenju Ugovorâ ili o valjanosti ili tumačenju bilo kojeg akta koji je donijela institucija, tijelo, ured ili agencija Unije.

28 CPAM tvrdi da, pod krinkom zahtjeva za prethodnu odluku, sindikat CFTC u biti nastoji postići „nadnacionalno poništenje" članka 46. kolektivnog ugovora, kako ga tumači Kasacijski sud, s obzirom na opća načela jednakog postupanja i zabrane diskriminacije. Međutim, Sud nije nadležan za provjeru usklađenosti nacionalnog prava, uključujući sudske prakse država članica, s pravom Unije ni za tumačenje nacionalnog prava.

29 U tom pogledu treba podsjetiti na to da se sustav koji je ustanovljen člankom 267. UFEU-a zasniva na jasnoj razdiobi ovlasti između nacionalnih sudova i Suda. U okviru postupka koji je uveden tim člankom odredbe unutarnjeg prava tumače sudovi država članica, a ne Sud, te Sud nema nadležnost za odlučivanje o usklađenosti normi unutarnjeg prava s odredbama prava Unije. Nasuprot tomu, Sud je nadležan pružiti nacionalnom sudu sve odgovarajuće elemente tumačenja prava Unije koji mu omogućuju ocjenu usklađenosti normi unutarnjeg prava s propisima Unije (presuda od 30. travnja 2020., CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, t. 28. i navedena sudska praksa).

30 Iako je točno da iz teksta prethodnog pitanja i razloga koje je naveo sud koji je uputio zahtjev proizlazi da se Sud poziva da odluči o usklađenosti odredbe unutarnjeg prava s pravom Unije, ništa ne sprečava Sud da tom sudu da koristan odgovor pružajući mu odgovarajuće elemente tumačenja prava Unije koji mu omogućuju ocjenu usklađenosti unutarnjeg prava s pravom Unije. Posljedično, ako se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije, Sud u načelu mora donijeti odluku (vidjeti u tom smislu presudu od 30. travnja 2020., CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, t. 29. i navedenu sudsku praksu).

31 U ovom slučaju valja istaknuti da se glavni postupak, koji se odnosi na dodjelu dopusta na temelju članka 46. kolektivnog ugovora, odnosi na uvjete rada u smislu članka 1. drugog stavka točke (b) Direktive 2006/54. Stoga taj spor ulazi u područje primjene te direktive, na koju se odnosi postavljeno pitanje.

32 Suprotno onomu što tvrdi CPAM, sud koji je uputio zahtjev stoga traži tumačenje akta Unije.

33 Stoga je na Sudu da pruži sudu koji je uputio zahtjev sve odgovarajuće elemente tumačenja prava Unije koji će mu omogućiti ocjenu usklađenosti normi unutarnjeg prava s propisima Unije.

34 Prema tome, valja zaključiti da je Sud nadležan za odgovaranje na postavljeno pitanje.

Dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku

35 Francuska vlada tvrdi da odluka kojom se upućuje prethodno pitanje ne ispunjava zahtjeve predviđene člankom 94. Poslovnika Suda s obzirom na to da ta odluka nema nikakvo obrazloženje u pogledu potrebe postavljanja pitanja Sudu radi rješavanja spora u glavnom postupku. Sud koji je uputio zahtjev samo ponavlja argumente iznesene pred njim a da pritom ne navodi točne razloge zbog kojih smatra nužnim postaviti pitanje Sudu.

36 Osim toga, sud koji je uputio zahtjev istaknuo je nekoliko odredbi UFEU-a i Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja) a da pritom nije objasnio njihovu vezu s postavljenim pitanjem. Francuska vlada tvrdi da, pod pretpostavkom da je zahtjev za prethodnu odluku dopušten, na to pitanje valja odgovoriti u dijelu u kojem se odnosi na Direktivu 2006/54, a ne u dijelu u kojem se odnosi na članke 8. i 157. UFEU-a te članke 20., 21. i 23. Povelje.

37 U tom pogledu valja podsjetiti na to da za pitanja u vezi s tumačenjem prava Unije koja je postavio nacionalni sud u zakonskom i činjeničnom okviru koji je sam nadležan utvrditi, a čiju točnost Sud ne provjerava, vrijedi pretpostavka relevantnosti (presuda od 2. travnja 2020., Reliantco Investments i Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, t. 40. i navedena sudska praksa).

38 Međutim, s jedne strane, ako je očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku ili ako Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima za davanje korisnog odgovora na upućena pitanja, on može zahtjev za prethodnu odluku odbaciti kao nedopušten (presuda od 2. travnja 2020., Reliantco Investments i Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, t. 41. i navedena sudska praksa).

39 S druge strane, zbog duha suradnje koji vlada u odnosima između nacionalnih sudova i Suda u okviru prethodnog postupka, nepostojanje određenih prethodnih utvrđenja suda koji je uputio zahtjev ne znači nužno da je zahtjev za prethodnu odluku nedopušten ako Sud unatoč tim nedostacima, uzimajući u obzir elemente koji proizlaze iz spisa, ocijeni da može dati koristan odgovor sudu koji je uputio zahtjev (presuda od 2. travnja 2020., Reliantco Investments i Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, t. 42. i navedena sudska praksa).

40 U ovom slučaju valja istaknuti da je točno da je odluka kojom se upućuje prethodno pitanje sažeta u odnosu na prikaz razloga koji su naveli sud koji je uputio zahtjev da se zapita o tumačenju Direktive 2006/54 i da se odredbe UFEU-a i Povelje navode samo u postavljenom pitanju.

41 Međutim, kao prvo, sud koji je uputio zahtjev ponovio je argumente sindikata CFTC koji se odnose na neusklađenost članka 46. kolektivnog ugovora s pravom Unije. Kao što je to istaknula i francuska vlada, postavljanjem prethodnog pitanja koje mu je predložio sindikat CFTC sud koji je uputio zahtjev implicitno je prihvatio sumnje koje je taj sindikat izrazio u pogledu usklađenosti tog članka kolektivnog ugovora s Direktivom 2006/54. Stoga se iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje mogu razumjeti razlozi zbog kojih je sud koji je uputio zahtjev smatrao potrebnim postaviti to pitanje Sudu.

42 Osim toga, i CPAM kao i francuska i portugalska vlada te Europska komisija mogli su u potpunosti iznijeti svoja očitovanja o postavljenom pitanju.

43 Kao drugo, postavljeno pitanje glasi na način da se odnosi na Direktivu 2006/54, koju treba tumačiti „s obzirom na” članke 8. i 157. UFEU-a kao i članak 20., članak 21. stavak 1. i članak 23. Povelje. Stoga sud koji je uputio zahtjev ne traži autonomno tumačenje tih odredbi UFEU-a i Povelje jer su one navedene samo u prilog tumačenju Direktive 2006/54.

44 U tim okolnostima valja zaključiti da odluka kojom se upućuje prethodno pitanje ispunjava zahtjeve predviđene člankom 94. Poslovnika.

45 Stoga je zahtjev za prethodnu odluku dopušten.

Meritum

46 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li Direktivu 2006/54 tumačiti na način da joj se protivi odredba nacionalnog kolektivnog ugovora kojom se radnicama koje same odgajaju svoje dijete pridržava pravo na dopust nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta, pri čemu su radnici muškog spola lišeni prava na takav dopust.

47 U tom pogledu članak 14. stavak 1. točka (c) Direktive 2006/54 zabranjuje svaku izravnu ili neizravnu diskriminaciju na temelju spola s obzirom na uvjete zaposlenja i radne uvjete.

48 U kontekstu te direktive zabrana diskriminacije između radnika muškog spola i radnika ženskog spola proteže se na sve ugovore kojima se kolektivno uređuje nesamostalni rad (vidjeti u tom smislu presudu od 18. studenoga 2004., Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, t. 25. i navedenu sudsku praksu).

49 Osim toga, iako u skladu s člankom 2. stavkom 1. točkom (a) Direktive 2006/54 postoji izravna diskriminacija „ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili [ga je imala odnosno] bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji”, članak 28. te direktive pojašnjava da ona ne dovodi u pitanje odredbe koje se odnose na zaštitu žene, osobito u pogledu trudnoće i majčinstva, te da ne dovodi u pitanje odredbe Direktive 92/85.

50 Kada je riječ o zaštiti majke djeteta, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pravo na rodiljni dopust koje se priznaje trudnim radnicama treba smatrati osobito važnim sredstvom zaštite socijalnih prava. Zakonodavac Unije procijenio je da bitne promjene životnih uvjeta kod nositelja prava tijekom ograničenog razdoblja od najmanje četrnaest tjedana prije i nakon poroda predstavljaju opravdan razlog za prekid obavljanja profesionalne djelatnosti pa tijela javne vlasti i poslodavci ni na koji način ne mogu dovesti u pitanje opravdanost tog razloga (presude od 20. rujna 2007., Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, t. 49., i od 21. svibnja 2015., Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, t. 30.).

51 Naime, zakonodavac Unije je u četrnaestoj uvodnoj izjavi Direktive 92/85 prepoznao da se trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili radnice koje doje nalaze u posebnoj osjetljivoj situaciji zbog koje im je nužno odobriti rodiljni dopust, ali i koja se, pogotovo tijekom tog dopusta, ne može izjednačiti sa situacijom muškarca ili žene koji koriste bolovanje (presude od 27. listopada 1998., Boyle i dr., C-411/96, EU:C:1998:506, t. 40. i od 18. ožujka 2014., D., C-167/12, EU:C:2014:169, t. 33.).

52 Taj rodiljni dopust za cilj ima, s jedne strane, zaštititi biološko stanje žene tijekom i nakon trudnoće i, s druge strane, zaštititi poseban odnos između žene i njezina djeteta u razdoblju nakon trudnoće i poroda, izbjegavajući smetnje u tom odnosu do kojih bi došlo nagomilavanjem obveza zbog istodobnog obavljanja profesionalne djelatnosti (presude od 12. srpnja 1984., Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, t. 25. i od 4. listopada 2018., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, t. 34.).

53 Međutim, Direktiva 92/85, koja sadržava minimalne zahtjeve, ne isključuje mogućnost da države članice zajamče veću zaštitu radnicama koje su trudne, koje su rodile ili koje doje, održavajući ili uspostavljajući mjere zaštite koje su za njih povoljnije, pod uvjetom da te mjere budu u skladu s odredbama prava Unije (presude od 13. veljače 2014., TSN i YTN, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, t. 37., i od 14. srpnja 2016., Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, t. 35.).

54 Sud je dodao da mjera kao što je rodiljni dopust koji se ženi odobrava nakon isteka zakonskog zaštitnog razdoblja spada u područje primjene članka 28. stavka 1. Direktive 2006/54 zato što nastoji zaštititi žene u vezi s učincima trudnoće i majčinstva. S obzirom na to, takav se dopust legitimno može priznati isključivo majci, zbog činjenice da se samo majka može naći pod nepoželjnim pritiscima da se prerano vrati na posao (vidjeti u tom smislu presudu od 12. srpnja 1984., Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, t. 26.).

55 Što se tiče svojstva roditelja, Sud je pojasnio da su situacija radnika muškog spola i radnika ženskog spola koji također ima to svojstvo usporedive kada je riječ o obrazovanju djece (presude od 25. listopada 1988., Komisija/Francuska, 312/86, EU:C:1988:485, t. 14. i od 12. prosinca 2019., Instituto Nacional de la Seguridad Social (Dodatak na mirovinu za majke), C-450/18, EU:C:2019:1075, t. 51.). Slijedom toga, mjere čiji je cilj zaštita žena kao roditelja ne mogu se opravdati na temelju članka 28. stavka 1. Direktive 2006/54 (vidjeti u tom smislu presudu od 29. studenoga 2001., Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, t. 44.).

56 Tako iz sudske prakse Suda proizlazi da, nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta, država članica može odrediti za majku djeteta dodatni dopust ako se on ne odnosi na nju u svojstvu roditelja, nego s obzirom na posljedice trudnoće i majčinstva.

57 Kao što to proizlazi iz točke 52. ove presude, takav dodatni dopust mora biti namijenjen osiguranju zaštite biološkog stanja žene kao i posebnih odnosa koje ona održava sa svojim djetetom u razdoblju nakon poroda.

58 U tom pogledu, kao što je to nezavisni odvjetnik u bitnome istaknuo u točki 61. svojeg mišljenja, cilj zaštite posebnih odnosa između žene i njezina djeteta nije, međutim, sam po sebi dovoljan da se očeve isključi iz korištenja dodatnog dopusta.

59 U ovom slučaju članak 46. kolektivnog ugovora određuje da nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta iz članka 45. tog kolektivnog ugovora zaposlenica koja sama odgaja svoje dijete ima pravo na uzastopno tri mjeseca dopusta s pola plaće ili jedan i pol mjesec dopusta s punom plaćom ili jednu godinu neplaćenog dopusta, pri čemu je moguće produljenje na razdoblje od jedne godine za posljednji dopust.

60 Valja istaknuti da kolektivni ugovor, kojim se isključuje pravo na takav dodatni dopust radniku muškog spola koji sam odgaja svoje dijete, uvodi razliku u postupanju između radnika muškog spola i radnika ženskog spola.

61 Kao što to proizlazi iz točaka 52. i 54. ove presude, samo ako se odnosi na zaštitu majke u pogledu posljedica trudnoće i majčinstva, odnosno ako je njezin cilj osigurati zaštitu biološkog stanja žene kao i posebnih odnosa koje ona održava sa svojim djetetom u razdoblju nakon poroda, takva se razlika u postupanju čini u skladu s Direktivom 2006/54. U slučaju kada bi se članak 46. kolektivnog ugovora primjenjivao na žene samo u njihovu svojstvu roditelja, tim bi se člankom uspostavila izravna diskriminacija u odnosu na radnike muškog spola, zabranjena člankom 14. stavkom 1. te direktive.

62 Kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 70. svojeg mišljenja, elementi koje treba uzeti u obzir kako bi se radnicama mogao odobriti dopust nakon zakonskog rodiljnog dopusta odnose se, među ostalim, na uvjete za ostvarenje prava na taj dopust, trajanje i oblike njegova korištenja kao i na pripadajuću razinu pravne zaštite.

63 Najprije, uvjeti za ostvarenje prava na taj dopust moraju biti izravno povezani sa zaštitom biološkog i psihološkog stanja žene kao i posebne veze između žene i njezina djeteta u razdoblju nakon poroda. Tako se, među ostalim, taj dopust mora odobriti svim ženama na koje se primjenjuje predmetni nacionalni propis, neovisno o njihovu radnom stažu u radnom odnosu i bez potrebe poslodavčeva pristanka.

64 Nadalje, trajanje i načini ostvarivanja dodatnog rodiljnog dopusta također moraju biti prilagođeni kako bi se osigurala biološka i psihološka zaštita žene kao i poseban odnos između žene i njezina djeteta tijekom razdoblja nakon poroda a da se pritom ne prekorači trajanje koje je nužno za takvu zaštitu.

65 Naposljetku, što se tiče razine pravne zaštite, s obzirom na to da taj dopust ima isti cilj kao i zakonski rodiljni dopust, on mora biti u skladu s minimalnom zaštitom koja je za taj zakonski dopust zajamčena direktivama 92/85 i 2006/54. Osobito, pravni režim dodatnog dopusta mora osigurati zaštitu od otkaza i/ili redovnu naknadu plaće i/ili pravo na odgovarajući doplatak radnicama pod uvjetima koji su u skladu s uvjetima navedenima u člancima 10. i 11. Direktive 92/85 kao i pravo, kao što je ono iz članka 15. Direktive 2006/54, da se vrate na svoje radno mjesto ili na istovjetno radno mjesto pod uvjetima koji nisu manje povoljni i da uživaju sva poboljšanja radnih uvjeta na koja je radnica imala pravo tijekom svoje odsutnosti.

66 Na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri ispunjava li dopust predviđen člankom 46. kolektivnog ugovora uvjete na temelju kojih se može smatrati da se njime želi zaštititi radnice s obzirom na posljedice trudnoće i njihova stanja majčinstva.

67 Kao što je to istaknuto u točki 29. ove presude, Sud u okviru ovog predmeta ne odlučuje o usklađenosti tog članka kolektivnog ugovora s Direktivom 2006/54. Nasuprot tomu, na njemu je da pruži sve elemente njezina tumačenja kako bi se sudu koji je uputio zahtjev omogućilo da ocijeni tu usklađenost.

68 U tom pogledu, kao prvo, valja istaknuti da bi se dopust koji slijedi nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta mogao smatrati sastavnim dijelom rodiljnog dopusta koji je duži i povoljniji za radnice od zakonskog trajanja.

69 Međutim, valja podsjetiti na to da je, s obzirom na sudsku praksu navedenu u točki 54. ove presude, mogućnost uvođenja dopusta koji je namijenjen majkama nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta uvjetovana time da je on sam usmjeren na zaštitu žena. Slijedom toga, sama činjenica da dopust neposredno slijedi zakonski rodiljni dopust nije dovoljna da bi se smatralo da on može biti namijenjen radnicama koje same odgajaju svoje dijete.

70 Kao drugo, naslov poglavlja kolektivnog ugovora na koje se odnosi odredba kojom se predviđa takav dodatni dopust nije relevantan element za ispitivanje usklađenosti takve odredbe s pravom Unije. Naime, sud koji je uputio zahtjev mora konkretno provjeriti je li predviđeni dopust u biti usmjeren na zaštitu majke s obzirom na posljedice trudnoće i njezina stanja majčinstva.

71 Kao treće, francuska se vlada poziva na presudu od 30. travnja 1998., Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), u kojoj je Sud priznao da članak 46. kolektivnog ugovora predstavlja rodiljni dopust.

72 Međutim, točka 12. te presude, na koju se poziva francuska vlada, ne odnosi se na pravno rasuđivanje i tumačenje Suda, nego samo na činjenice koje proizlaze iz zahtjeva za prethodnu odluku u predmetu u kojem je donesena navedena presuda.

73 Kao četvrto, valja istaknuti da trajanje dopusta predviđenog člankom 46. kolektivnog ugovora može biti vrlo promjenjivo, od mjeseca i pol do dvije godine i tri mjeseca. To trajanje stoga može biti znatno dulje od trajanja zakonskog rodiljnog dopusta od šesnaest tjedana predviđenog člankom L. 1225-17 Zakonika o radu, na koji upućuje članak 45. kolektivnog ugovora. Osim toga, kada se dopust koristi na razdoblje od jedne ili dvije godine, on je „neplaćen”, za što se čini da radnici ne osigurava zadržavanje plaće i/ili prava na odgovarajući doplatak, a što se zahtijeva člankom 11. točkom 2. Direktive 92/85 za rodiljni dopust.

74 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na postavljeno pitanje valja odgovoriti tako da članke 14. i 28. Direktive 2006/54, u vezi s Direktivom 92/85, treba tumačiti na način da im se ne protivi odredba nacionalnog kolektivnog ugovora kojom se radnicama koje same odgajaju svoju djecu dodjeljuje pravo na dopust nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta, pod uvjetom da je svrha tog dodatnog dopusta

zaštita radnica s obzirom kako na posljedice trudnoće tako i njihova stanja majčinstva, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri uzimajući u obzir, među ostalim, uvjete za ostvarenje prava na taj dopust, trajanje i oblike njegova korištenja kao i pripadajuću razinu pravne zaštite.

Troškovi

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

Slijedom navedenog, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

Članke 14. i 28. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada u vezi s Direktivom Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) treba tumačiti na način da im se ne protivi odredba nacionalnog kolektivnog ugovora kojom se radnicama koje same odgajaju svoju djecu dodjeljuje pravo na dopust nakon isteka zakonskog rodiljnog dopusta, pod uvjetom da je svrha tog dodatnog dopusta zaštita radnica s obzirom i na posljedice trudnoće i njihova stanja majčinstva, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri uzimajući u obzir, među ostalim, uvjete za ostvarenje prava na taj dopust, trajanje i oblike njegova korištenja kao i pripadajuću razinu pravne zaštite.

Potpisi