Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 18 listopada 2020 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2006/54/WE – Równość szans oraz równość traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy – Artykuły 14 i 28 – Krajowy układ zbiorowy pracy przyznający prawo do urlopu następującego po urlopie macierzyńskim pracownic wychowujących samodzielnie dziecko – Wyłączenie prawa do tego urlopu w wypadku pracowników płci męskiej – Ochrona pracownicy zarówno w odniesieniu do skutków ciąży, jak i w odniesieniu do macierzyństwa – Przesłanki stosowania

W sprawie C-463/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez conseil de prud'hommes de Metz (sąd pracy w Metz, Francja) postanowieniem z dnia 15 maja 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 18 czerwca 2019 r., w postępowaniu:

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

przeciwko

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

przy udziale:

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

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: J.C. Bonichot, prezes izby, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (sprawozdawca) i N. Jääskinen, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Bobek,

sekretarz: Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

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

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

* Język postępowania: francuski.

– w imieniu rządu francuskiego – A.L. Desjonquères, R. Coesme i A. Ferrand, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu portugalskiego – L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa i J. Marques, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – A. Szmytkowska i C. Valero, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 9 lipca 2020 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (związkiem zawodowym pracowników kasy ubezpieczenia zdrowotnego w departamencie Mozeli, zwanym dalej „związkiem zawodowym CFTC") a Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (kasą ubezpieczenia zdrowotnego w departamencie Mozeli, zwaną dalej „CPAM"), dotyczącego odmówienia przez tę ostatnią przyznania CY, ojcu dziecka, urlopu dla pracownic wychowujących samodzielnie dziecko przewidzianego w art. 46 krajowego układu zbiorowego pracy personelu instytucji zabezpieczenia społecznego z dnia 8 lutego 1957 r., w brzmieniu obowiązującym w dacie zaistnienia okoliczności faktycznych rozpatrywanych w postępowaniu głównym (zwanego dalej „układem zbiorowym").

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 92/85/EWG

3 Zgodnie z motywami od czternastego do osiemnastego dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. 1992, L 348, s. 1).

„ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i [pracownic] karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni, przyznawanego przed porodem i/lub po nim oraz obowiązkowego co najmniej dwutygodniowego urlopu macierzyńskiego przed porodem i/lub po nim;

ryzyko zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem może mieć negatywny wpływ na fizyczny i umysłowy stan pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub [pracownic] karmiących piersią, [w związku z czym] należy ustanowić odpowiednie przepisy zabraniające takich zwolnień;

działania mające na celu organizację pracy związanej z ochroną zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub [pracownic] karmiących piersią byłyby bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę, włączając w to zachowanie wynagrodzenia i/lub prawa do odpowiedniego zasiłku;

ponadto przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego byłyby także bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę i/lub prawa do odpowiedniego zasiłku;

określenie »odpowiedni zasiłek« w przypadku urlopu macierzyńskiego powinno być uznawane za punkt odniesienia w celu ustalenia minimalnego poziomu ochrony i w żadnym razie nie powinno być rozumiane jako sugestia analogii pomiędzy ciążą i chorobą".

4 Artykuł 1 tej dyrektywy, zatytułowany „Cel", stanowi:

„1. Celem niniejszej dyrektywy, która jest dziesiątą szczegółową dyrektywą w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy [Rady] 89/391/EWG [z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 349)], jest wprowadzenie w życie środków sprzyjających poprawie w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub [pracownic] karmiących piersią.

2. Przepisy dyrektywy [89/391], z wyjątkiem jej art. 2 ust. 2, znajdują zastosowanie w pełnym zakresie określonym w ust. 1, bez uszczerbku dla bardziej rygorystycznych i/lub szczegółowych przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie.

3. Niniejsza dyrektywa nie może mieć wpływu na obniżenie poziomu ochrony zapewnionej pracownicom w ciąży, pracownicom, które niedawno rodziły, lub [pracownicom] karmiącym piersią w porównaniu z ich sytuacją w poszczególnych państwach członkowskich w momencie przyjęcia niniejszej dyrektywy".

5 Artykuł 8 dyrektywy 92/85, zatytułowany „Urlop macierzyński", stanowi:

„1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem i/lub po nim zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką [krajową].

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed i/lub po porodzie zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką [krajową]".

6 Artykuł 10 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz zwolnienia z pracy", stanowi:

„W celu zagwarantowania pracownicom określonym w art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa uznanych w niniejszym artykule postanawia się, że:

1. państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce [krajowej] oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę;

2. jeżeli pracownica, w rozumieniu art. 2, została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt 1, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia;

3. państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy pkt 1".

7 Artykuł 11 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Prawa pracownicze", stanowi:

„W celu zagwarantowania pracownicom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa uznanych w niniejszym artykule postanawia się, co następuje:

1) w przypadkach, o których mowa w art. 5, 6 i 7, prawa pracownicze związane z umową o pracę, obejmujące utrzymanie płatności na jej podstawie, i/lub prawa do odpowiednich zasiłków przysługują pracownicom w rozumieniu art. 2 zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową;

2) w przypadkach, o których mowa w art. 8, należy zapewnić, co następuje:
   a) prawa związane z umową o pracę pracownic w rozumieniu art. 2, inne niż te, o których mowa w lit. b);
   b) utrzymanie płatności i/lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2;

3) zasiłek, o którym mowa w ust. [pkt] 2 lit. b), uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby [uzyskiwałaby] w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy;

4) państwa członkowskie mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku, o których mowa w ust. [pkt] 1 i [pkt] 2 lit. b), od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku.

Zgodnie z tymi wymaganiami w żadnym wypadku nie można wymagać, aby termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12[-miesięczny] okres aktywności zawodowej".

Dyrektywa 2006/54

8 Zgodnie z motywami 24 i 25 dyrektywy 2006/54:

„(24) Trybunał Sprawiedliwości zawsze spójnie uznawał – w zakresie zasady równego traktowania – uprawnienie do ochrony kondycji biologicznej kobiety w okresie ciąży i macierzyństwa, jak również wprowadzeni[e] środków ochrony macierzyństwa jako sposobu osiągnięcia rzeczywistej równości. Niniejsza dyrektywa powinna zatem pozostawać bez uszczerbku dla dyrektywy [92/85]. Niniejsza dyrektywa powinna także pozostawać bez uszczerbku dla dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC [Dz.U. 1996, L 145, s. 4 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 285].

(25) Dla zachowania przejrzystości właściwe jest także przyjęcie wyraźnych przepisów w celu ochrony praw pracowniczych kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim, a w szczególności ich prawa do powrotu na to samo lub równorzędne stanowisko, prawa do niepogarszania ich warunków z powodu skorzystania z tego urlopu oraz do korzystania z każdej poprawy warunków pracy, do której byłyby uprawnione w trakcie swojej nieobecności".

9 Artykuł 1 dyrektywy 2006/54, zatytułowany „Cel", stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;

b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;

c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne, poprzez ustanowienie właściwych procedur".

10 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje", w ust. 1 lit. a) stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

a) »dyskryminacja bezpośrednia«: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji".

11 Artykuł 14 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz dyskryminacji", w ust. 1 stanowi:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym;

b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli doradztwa zawodowego, szkolenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowywania pracowników, w tym praktycznego doświadczenia zawodowego;

c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. 141 traktatu [WE];

d) członkostwa i uczestniczenia w organizacji pracowników lub pracodawców bądź w jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje".

12 Artykuł 15 tej dyrektywy, zatytułowany „Powrót z urlopu macierzyńskiego", ma następujące brzmienie:

„Kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona, po jego zakończeniu, do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z jakiejkolwiek [każdej] poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności".

13 Artykuł 28 dyrektywy 2006/54, zatytułowany „Stosunek do przepisów wspólnotowych i krajowych", stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, w szczególności w okresie ciąży i macierzyństwa.

2. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla przepisów dyrektywy [96/34] oraz dyrektywy [92/85]".

Prawo francuskie

Kodeks pracy

14 Artykuł L. 1225-17 kodeksu pracy stanowi:

„Pracownica jest uprawniona do urlopu macierzyńskiego przez okres rozpoczynający się sześć tygodni przed spodziewaną datą porodu i kończący się dziesięć tygodni po tej dacie.

Na wniosek pracownicy i pod warunkiem wydania pozytywnej opinii przez pracownika służby zdrowia monitorującego ciążę okres zawieszenia umowy o pracę rozpoczynający się przed spodziewaną datą porodu może zostać skrócony o maksymalnie trzy tygodnie. Okres następujący po spodziewanej dacie porodu ulega w takiej sytuacji wydłużeniu o taki sam czas.

W wypadku gdy pracownica odroczyła część urlopu macierzyńskiego na czas po narodzinach dziecka, a następnie otrzymała od lekarza zwolnienie od pracy w okresie poprzedzającym spodziewaną datę porodu, odroczenie to zostaje cofnięte, a okres zawieszenia wykonywania umowy o pracę jest obliczany od pierwszego dnia zwolnienia od pracy. Okres pierwotnie odroczony ulega skróceniu o taki sam czas".

Układ zbiorowy pracy

15 Zgodnie z art. 1 układu zbiorowego:

„Niniejszy układ zbiorowy reguluje stosunki między instytucjami zabezpieczenia społecznego, świadczeń rodzinnych i wszelkimi innymi instytucjami będącymi pod ich kontrolą (krajowym zrzeszeniem instytucji zabezpieczenia społecznego, krajową unią kas świadczeń rodzinnych, kasami ubezpieczenia zdrowotnego, regionalnymi kasami ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, kasami świadczeń rodzinnych, instytucjami ds. dochodzenia należności z tytułu składek, służbami socjalnymi, pracowniczymi funduszami ubezpieczeniowymi itd.) a personelem tych instytucji i ich oddziałów mających siedzibę we Francji lub w departamentach zamorskich".

16 Artykuły 45 i 46 układu zbiorowego pracy zawarto w jego sekcji „L.", zatytułowanej „Urlopy macierzyńskie".

17 Artykuł 45 układu zbiorowego pracy stanowi:

„W okresie urlopu macierzyńskiego wynagrodzenie pracowników mających co najmniej sześciomiesięczny staż pracy jest nadal wypłacane. Nie łączy się go z dziennym świadczeniem wypłacanym pracownikowi jako osobie ubezpieczonej.

Urlopu tego nie uwzględnia się dla celów określenia prawa do zwolnienia chorobowego i nie może on skutkować żadnym obniżeniem wymiaru urlopu wypoczynkowego".

18 Artykuł 46 układu zbiorowego pracy stanowi:

„Po upływie urlopu przewidzianego w poprzednim artykule pracownica wychowująca samodzielnie dziecko jest uprawniona kolejno do:

– trzymiesięcznego urlopu z prawem do połowy wynagrodzenia lub półtoramiesięcznego urlopu z prawem do pełnego wynagrodzenia;

– rocznego urlopu bez prawa do wynagrodzenia.

Jednak w wypadku gdy pracownica jest osobą samotnie wychowującą dziecko lub gdy jej małżonek jest pozbawiony zwykłych dochodów (ze względu na niepełnosprawność, długotrwałą chorobę lub służbę wojskową), jest ona uprawniona do trzymiesięcznego urlopu z prawem do pełnego wynagrodzenia.

Po upływie przewidzianego powyżej urlopu korzystająca z niego osoba z mocy prawa powraca na zajmowane wcześniej stanowisko.

W wyjątkowych wypadkach zarząd może zdecydować o udzieleniu kolejnego rocznego urlopu bez prawa do wynagrodzenia. W takim wypadku przywrócenie pracownicy do pracy następuje tylko w granicach dostępnych stanowisk, w odniesieniu do których będzie jej przysługiwać pierwszeństwo zatrudnienia – albo w tej samej instytucji, albo w powiązanej instytucji, z zastrzeżeniem przepisów art. 16 powyżej.

W momencie odnowienia urlopu zarząd może w szczególnych wypadkach przyjąć formalne zobowiązanie do natychmiastowego przywrócenia na stanowisko.

Urlop bezpłatny, o którym mowa w niniejszym artykule, wywołuje takie same skutki w odniesieniu do przepisów niniejszego układu i programu emerytalnego jak urlop przewidziany w art. 40 powyżej”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

19 CY został zatrudniony przez CPAM jako pracownik na stanowisku „kontrolera świadczeń w kategorii pracowników lub kadry kierowniczej”. Jest on ojcem dziecka urodzonego w kwietniu 2016 r.

20 Z tego względu wniósł on o udzielenie mu urlopu przewidzianego w art. 46 układu zbiorowego pracy, zgodnie z którym w chwili upływu urlopu przewidzianego w art. 45 tego układu zbiorowego pracownica wychowująca samodzielnie dziecko ma prawo, kolejno, do trzymiesięcznego urlopu z prawem do połowy wynagrodzenia lub półtoramiesięcznego urlopu z prawem do pełnego wynagrodzenia, a także do rocznego urlopu bez prawa do wynagrodzenia.

21 CPAM odmówiła uwzględnienia wniosku CY ze względu na to, że korzyść przewidziana w art. 46 układu zbiorowego pracy jest zastrzeżona dla pracownic wychowujących samodzielnie dziecko.

22 Związek zawodowy CFTC wniósł do dyrekcji instytucji zabezpieczenia społecznego o objęcie zakresem stosowania art. 46 układu zbiorowego pracowników płci męskiej wychowujących samodzielnie dziecko.

23 Wniosek ten został oddalony ze względu na to, że zgodnie z brzmieniem tego postanowienia układu przewidziany w nim urlop jest przyznawany wyłącznie matce dziecka, ponieważ termin „pracownica” jest rodzaju żeńskiego, a wspomniane postanowienie układu nie jest dyskryminujące w zakresie, w jakim jest ono akcesoryjne względem art. 45 układu zbiorowego pracy, w którym przyznano korzyść wyłącznie kobietom.

24 W dniu 27 grudnia 2017 r. związek zawodowy CFTC, występujący w imieniu CY, wytoczył powództwo przeciwko CPAM przed conseil de prud'hommes de Metz (sądem pracy w Metz, Francja), sądem odsyłającym, podnosząc, że decyzja odmawiająca przyznania CY możliwości skorzystania z urlopu przewidzianego w art. 46 układu zbiorowego pracy skutkuje dyskryminacją ze względu na płeć – zakazaną zarówno na mocy prawa Unii, jak i prawa francuskiego. Artykuł 46 układu zbiorowego pracy nie jest bowiem akcesoryjny względem art. 45 tego układu, ponieważ – w odróżnieniu od tego art. 45 – art. 46 nie jest związany ze względami o charakterze fizjologicznym. Ze względu na to, że mężczyźni i kobiety są równi wobec obowiązku wychowywania dzieci, zatrudnieni przez CPAM pracownicy płci męskiej również powinni mieć możliwość skorzystania z art. 46 układu zbiorowego pracy.

25 Sąd odsyłający wskazuje, że w wyroku z dnia 21 września 2017 r. Cour de cassation (sąd kasacyjny, Francja) orzekł, że art. 46 układu zbiorowego pracy dotyczy przyznania dodatkowego urlopu macierzyńskiego po upływie okresu urlopu macierzyńskiego wspomnianego w art. 45 tego układu zbiorowego i że ma on zatem na celu ochronę szczególnych relacji między kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po ciąży i po porodzie.

26 W tych okolicznościach conseil de prud'hommes de Metz (sąd pracy w Metz) postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytanie prejudycjalne:

„Czy dyrektywę [2006/54] w związku z art. 8 i 157 TFUE, ogólnymi zasadami prawa Unii, to jest zasadą równego traktowania i zakazem dyskryminacji, a także z art. 20, art. 21 [ust. 1] i art. 23 Karty praw podstawowych Unii [Europejskiej] należy interpretować w ten sposób, że z jej przedmiotowego zakresu stosowania wyłączone są postanowienia art. 46 [układu zbiorowego pracy], w którym przewidziano dla samodzielnie wychowujących swoje dzieci pracowników płci żeńskiej [zainteresowanych] instytucji – po urlopie macierzyńskim – trzymiesięczny urlop z prawem do połowy wynagrodzenia lub półtoramiesięczny urlop z prawem do pełnego wynagrodzenia, a także roczny urlop bez prawa do wynagrodzenia?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

W przedmiocie właściwości Trybunału

27 CPAM twierdzi, tytułem głównym, że w świetle art. 267 TFUE Trybunał w sposób oczywisty nie ma właściwości do udzielenia odpowiedzi na zadane pytanie. W niniejszej sprawie nie wniesiono bowiem do Trybunału o orzeczenie w przedmiocie wykładni traktatów lub ważności lub wykładni jakiegokolwiek aktu przyjętego przez instytucję, organ lub jednostkę organizacyjną Unii.

28 CPAM twierdzi, że w drodze wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym związek zawodowy CFTC dąży w rzeczywistości do uzyskania „ponadkrajowego unieważnienia" art. 46 układu zbiorowego pracy, interpretowanego przez Cour de cassation, w odniesieniu do ogólnych zasad równego traktowania i zakazu dyskryminacji. Trybunał nie jest bowiem właściwy, by badać zgodność prawa krajowego, w tym orzecznictwa państw członkowskich, z prawem Unii ani by dokonywać wykładni prawa krajowego.

29 W tym względzie należy przypomnieć, że system współpracy ustanowiony w art. 267 TFUE opiera się na rozdziale kompetencji pomiędzy sądami krajowymi a Trybunałem. W ramach postępowania wszczętego na podstawie tego artykułu wykładnia przepisów prawa krajowego należy do sądów państw członkowskich, a nie do Trybunału; do tego ostatniego nie należy zatem orzekanie w przedmiocie zgodności norm prawa krajowego z postanowieniami prawa Unii. Natomiast zadaniem Trybunału jest dostarczenie sądowi krajowemu wszystkich elementów wykładni prawa Unii, które mogą mu być

pomocne w dokonaniu oceny zgodności norm prawa krajowego z uregulowaniami Unii (wyrok z dnia 30 kwietnia 2020 r., CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 O ile zadane pytanie prejudycjalne, w świetle uzasadnienia sądu odsyłającego, ma na celu orzeczenie przez Trybunał w przedmiocie zgodności przepisu prawa krajowego z prawem Unii, o tyle nic nie stoi na przeszkodzie udzieleniu przez Trybunał sądowi odsyłającemu użytecznej odpowiedzi poprzez dostarczenie mu elementów wykładni prawa Unii, które pozwolą temu sądowi na samodzielne orzeczenie o zgodności prawa krajowego z prawem Unii. W konsekwencji w zakresie, w jakim postawione pytanie dotyczy wykładni prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (zob. podobnie wyrok z dnia 30 kwietnia 2020 r., CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 W niniejszym wypadku należy wskazać, że spór w postępowaniu głównym, dotyczący przyznania urlopu na podstawie art. 46 układu zbiorowego pracy, jest związany z warunkami pracy w rozumieniu art. 1 akapit drugi lit. b) dyrektywy 2006/54. W konsekwencji spór ten jest objęty zakresem stosowania tej dyrektywy, wskazanej w postawionym pytaniu.

32 Wbrew temu, co twierdzi CPAM, sąd odsyłający wnosi zatem o dokonanie wykładni aktu Unii.

33 Trybunał powinien zatem dostarczyć sądowi odsyłającemu wszystkich elementów wykładni prawa Unii, które mogą mu być pomocne w dokonaniu oceny zgodności norm prawa krajowego z prawem Unii.

34 W konsekwencji należy stwierdzić, że Trybunał jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na zadane pytanie.

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

35 Rząd francuski podnosi, że postanowienie odsyłające nie spełnia wymogów określonych w art. 94 regulaminu postępowania przed Trybunałem, ponieważ w postanowieniu tym nie zawarto żadnego uzasadnienia konieczności zadania pytania Trybunałowi w celu rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym. Sąd odsyłający ograniczył się do odtworzenia przedstawionych mu argumentów – bez wskazania dokładnych przyczyn wymagających zadania pytania Trybunałowi.

36 Ponadto sąd odsyłający wskazał szereg postanowień traktatu FUE i Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), nie wyjaśniając jednak ich związku z zadanym pytaniem. Rząd francuski twierdzi, iż – przy założeniu, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny – należy udzielić odpowiedzi na zadane pytanie w zakresie, w jakim dotyczy ono dyrektywy 2006/54, a nie art. 8 i 157 TFUE oraz art. 20, 21 i 23 karty.

37 W tym względzie należy przypomnieć, że pytania dotyczące wykładni prawa Unii przedstawione przez sąd krajowy na gruncie stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny – przy czym prawidłowość tych ustaleń nie podlega ocenie Trybunału – korzystają z domniemania, że mają one znaczenie dla sprawy (wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Reliantco Investments i Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

38 Jednak, po pierwsze, jeżeli okaże się oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą się zwrócono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego, które są niezbędne do udzielenia przydatnej odpowiedzi na przedstawione mu pytania, Trybunał może odmówić udzielenia

odpowiedzi, odrzucając wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jako niedopuszczalny (wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Reliantco Investments i Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 Po drugie, ze względu na ducha współpracy charakteryzującego stosunki pomiędzy sądami krajowymi i Trybunałem w ramach procedury postępowania prejudycjalnego, brak pewnych uprzednich ustaleń sądu odsyłającego nie prowadzi koniecznie do niedopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jeśli pomimo tych braków Trybunał uzna, że w świetle okoliczności wynikających z akt sprawy jest w stanie udzielić sądowi odsyłającemu użytecznej odpowiedzi (wyrok z dnia 2 kwietnia 2020 r., Reliantco Investments i Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

40 W niniejszym wypadku należy wskazać, iż jest prawdą, że postanowienie odsyłające ma zwięzły charakter, jeśli chodzi o przedstawienie względów, jakie spowodowały, że sąd odsyłający powziął wątpliwości co do wykładni dyrektywy 2006/54, oraz że postanowienia traktatu FUE i karty wspomniano jedynie w zadanym pytaniu.

41 Niemniej, po pierwsze, sąd odsyłający wskazał argumenty związku zawodowego CFTC dotyczące niezgodności z prawem Unii art. 46 układu zbiorowego pracy. Jak podkreślił sam rząd francuski, sąd odsyłający – zadając pytanie prejudycjalne zaproponowane mu przez związek zawodowy CFTC – w sposób dorozumiany podzielił wątpliwości wyrażone przez związek zawodowy CFTC w odniesieniu do zgodności tego postanowienia układu zbiorowego pracy z dyrektywą 2006/54. A zatem postanowienie odsyłające umożliwia zrozumienie przyczyn, dla których sąd odsyłający stwierdził konieczność zadania tego pytania Trybunałowi.

42 Co więcej, zarówno CPAM, jak i rządy francuski oraz portugalski, a także Komisja Europejska bez trudności mogły przedstawić uwagi w przedmiocie zadanego pytania.

43 Po drugie, zadane pytanie sformułowano w taki sposób, że dotyczy ono dyrektywy 2006/54, którą należy interpretować „w związku z" art. 8 i 157 TFUE oraz art. 20, art. 21 ust. 1 i art. 23 karty. W konsekwencji sąd odsyłający nie zwrócił się o dokonanie autonomicznej wykładni tych postanowień traktatu FUE i karty, lecz wspomniał je jedynie na poparcie wykładni dyrektywy 2006/54.

44 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że postanowienie odsyłające spełnia wymogi określone w art. 94 regulaminu postępowania.

45 W konsekwencji wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest dopuszczalny.

Co do istoty

46 Poprzez swe pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie postanowieniu krajowego układu zbiorowego pracy, w którym zastrzeżono dla pracownic wychowujących samodzielnie dziecko prawo do urlopu po upływie urlopu macierzyńskiego, natomiast pracownikom płci męskiej nie przyznano prawa do takiego urlopu.

47 W tym względzie w art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54 zakazano wszelkiej dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na płeć w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy.

48 W kontekście tej dyrektywy zakaz dyskryminacji pomiędzy pracownikami płci męskiej i pracownikami płci żeńskiej obejmuje wszelkie układy regulujące zbiorowo pracę najemną (zob. podobnie wyrok z dnia 18 listopada 2004 r., Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

49 Ponadto o ile zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2006/54 dyskryminacją bezpośrednią jest „sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji", o tyle w art. 28 tej dyrektywy uściślono, że pozostaje ona bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, w szczególności w okresie ciąży i macierzyństwa, a także przepisów dyrektywy 92/85.

50 Co się tyczy ochrony matki dziecka, z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że prawo do urlopu macierzyńskiego przyznane ciężarnym pracownicom należy uznać za środek ochronny prawa socjalnego, który ma szczególne znaczenie. Prawodawca Unii uznał zatem, że istotne zmiany warunków życia zainteresowanych w okresie ograniczonym do co najmniej 14 tygodni przed porodem i po nim stanowią powód uzasadniający zawieszenie wykonywania przez nie działalności zawodowej, przy czym zasadność tego powodu nie może być w żaden sposób kwestionowana przez organy państwowe ani pracodawców (wyroki: z dnia 20 września 2007 r., Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 49; z dnia 21 maja 2015 r., Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, pkt 30).

51 Jak prawodawca Unii uznał bowiem w motywie czternastym dyrektywy 92/85, pracownica w ciąży, pracownica, która niedawno rodziła, lub pracownica karmiąca piersią znajduje się w specyficznej sytuacji wrażliwości, która wymaga przyznania jej prawa do urlopu macierzyńskiego, lecz której w szczególności w tym okresie nie można zrównać z sytuacją mężczyzny czy też z sytuacją kobiety, która korzysta ze zwolnienia chorobowego (wyroki: z dnia 27 października 1998 r., Boyle i in., C-411/96, EU:C:1998:506, pkt 40; a także z dnia 18 marca 2014 r., D., C-167/12, EU:C:2014:169, pkt 33).

52 Ten urlop macierzyński ma bowiem na celu, po pierwsze, zapewnienie ochrony biologicznej kondycji kobiety w okresie ciąży i po jej zakończeniu, a po drugie, ochronę szczególnych relacji między kobietą a jej dzieckiem podczas okresu następującego po ciąży i porodzie, by nie doszło do zakłócenia tych relacji ze względu na kumulację zajęć wynikającą z wykonywania w tym czasie działalności zawodowej (wyroki: z dnia 12 lipca 1984 r., Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, pkt 25; a także z dnia 4 października 2018 r., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, pkt 34).

53 Ponadto dyrektywa 92/85, która zawiera minimalne wymagania, nie wyklucza w żaden sposób możliwości gwarantowania przez państwa członkowskie pracownicom w ciąży, pracownicom, które niedawno rodziły, lub pracownicom karmiącym piersią wyższego poziomu ochrony poprzez utrzymanie lub ustanowienie korzystniejszych dla pracownic środków ochrony, pod warunkiem że są one zgodne z przepisami prawa Unii (wyroki: z dnia 13 lutego 2014 r., TSN i YTN, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, pkt 37; a także z dnia 14 lipca 2016 r., Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, pkt 35).

54 Trybunał dodał, że środek taki jak urlop macierzyński przyznany kobiecie po upływie ustawowego okresu ochrony jest objęty zakresem stosowania art. 28 ust. 1 dyrektywy 2006/54, ponieważ dotyczy ochrony kobiety w odniesieniu do skutków zarówno ciąży, jak i macierzyństwa. Z tego względu urlop ten może być zgodnie z prawem zastrzeżony dla matki, z wyłączeniem wszelkich innych osób, mając na względzie okoliczność, że jedynie matka może znaleźć się pod niepożądaną presją wynikającą z konieczności przedwczesnego podjęcia pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 12 lipca 1984 r., Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, pkt 26).

55 Co się tyczy statusu rodzica, Trybunał uściślił, że sytuacja pracownika płci męskiej i sytuacja pracownika płci żeńskiej, także mającego taki status, są porównywalne pod względem wychowywania dzieci [wyroki: z dnia 25 października 1988 r., Komisja/Francja, 312/86, EU:C:1988:485, pkt 14; z dnia 12 grudnia 2019 r., Instituto Nacional de la Seguridad Social (Dodatek emerytalny i rentowy dla matek), C-450/18, EU:C:2019:1075, pkt 51]. W konsekwencji środki mające na celu ochronę kobiet jako rodziców nie mogą być uzasadnione na podstawie art. 28 ust. 1 dyrektywy 2006/54 (zob. podobnie wyrok z dnia 29 listopada 2001 r., Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, pkt 44).

56 Z orzecznictwa Trybunału wynika zatem, że po upływie urlopu macierzyńskiego państwo członkowskie może zastrzec dla matki dziecka dodatkowy urlop, gdy korzysta ona z tego dodatkowego urlopu nie jako rodzic, lecz ze względu na skutki zarówno ciąży, jak i macierzyństwa.

57 Jak wynika z pkt 52 niniejszego wyroku, taki dodatkowy urlop powinien zapewnić ochronę biologicznej kondycji kobiety oraz szczególnych relacji między tą kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po porodzie.

58 W tym względzie, jak w pkt 61 opinii wskazał w istocie rzecznik generalny, cel związany z ochroną szczególnych relacji między kobietą a jej dzieckiem nie może jednak sam w sobie wykluczać możliwości skorzystania z dodatkowego urlopu przez ojców.

59 W niniejszym wypadku art. 46 układu zbiorowego pracy stanowi, że po upływie urlopu macierzyńskiego, wskazanego w art. 45 tego układu zbiorowego, pracownica wychowująca samodzielnie dziecko ma prawo, kolejno, do trzymiesięcznego urlopu z prawem do połowy wynagrodzenia lub do półtoramiesięcznego urlopu z prawem do pełnego wynagrodzenia, a także do rocznego urlopu bez prawa do wynagrodzenia, przy czym możliwe jest przedłużenie tego ostatniego urlopu o rok.

60 Należy wskazać, że układ zbiorowy pracy wyłączający możliwość skorzystania z takiego dodatkowego urlopu przez pracownika płci męskiej wychowującego samodzielnie dziecko skutkuje odmiennym traktowaniem pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej.

61 Jak wynika z pkt 52 i 54 niniejszego wyroku, takie odmienne traktowanie wydaje się być zgodne z dyrektywą 2006/54 jedynie wtedy, gdy ma ono na celu ochronę matki w odniesieniu do skutków zarówno ciąży, jak i macierzyństwa, czyli ma zapewnić ochronę kondycji biologicznej kobiety oraz szczególnych relacji między tą kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po porodzie. W sytuacji gdyby art. 46 układu zbiorowego miał zastosowanie do kobiet jedynie jako do rodziców, przepis ten skutkowałby dyskryminacją bezpośrednią pracowników płci męskiej – zakazaną na mocy art. 14 ust. 1 tej dyrektywy.

62 Jak wskazał rzecznik generalny w pkt 70 opinii, okoliczności, jakie należy uwzględnić, aby urlop przyznany po urlopie macierzyńskim mógł być zastrzeżony dla pracownic, dotyczą w szczególności warunków przyznania tego urlopu, jego długości oraz szczegółowych zasad jego wykorzystania, a także związanego z nim poziomu ochrony prawnej.

63 Przede wszystkim warunki przyznania takiego urlopu powinny być bezpośrednio związane z ochroną kondycji biologicznej i psychologicznej kobiety, a także szczególnych relacji między tą kobietą a jej dzieckiem w okresie po porodzie. I tak, w szczególności, urlop ten powinien być przyznawany wszystkim kobietom objętym zakresem stosowania danego uregulowania krajowego – niezależnie od ich stażu pracy na danym stanowisku i bez konieczności uzyskania zgody pracodawcy.

64 Następnie długość i szczegółowe zasady wykorzystania dodatkowego urlopu macierzyńskiego także powinny być, w konsekwencji, dostosowane, tak aby zapewnić ochronę biologiczną i psychologiczną kobiety oraz szczególnych relacji między tą kobietą a jej dzieckiem w okresie po porodzie – nie przekraczając długości tego urlopu, jaki wydaje się niezbędny dla takiej ochrony.

65 Wreszcie, co się tyczy poziomu ochrony prawnej, ponieważ urlop ten ma taki sam cel jak urlop macierzyński, ochrona ta musi być zgodna z minimalną ochroną gwarantowaną w wypadku urlopu ustawowego na mocy dyrektyw 92/85 i 2006/54. W szczególności reżim prawny dodatkowego urlopu powinien zapewniać ochronę przed zwolnieniem i utrzymanie wynagrodzenia lub możliwość skorzystania z odpowiedniego świadczenia przez pracownice – na warunkach zgodnych z warunkami wskazanymi w art. 10 i 11 dyrektywy 92/85 – a także prawo, takie jak wskazane w art. 15 dyrektywy

2006/54, do powrotu do pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z każdej poprawy warunków pracy, do której pracownica byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności.

66 Sąd odsyłający powinien ustalić, czy urlop przewidziany w art. 46 układu zbiorowego spełnia przesłanki umożliwiające stwierdzenie, że ma on na celu ochronę pracownic zarówno w odniesieniu do skutków ciąży, jak i w odniesieniu do macierzyństwa.

67 Jak wskazano w pkt 29 niniejszego wyroku, w ramach niniejszej sprawy do Trybunału nie należy orzekanie w przedmiocie zgodności tego postanowienia układu zbiorowego pracy z dyrektywą 2006/54. Natomiast Trybunał powinien dostarczyć sądowi odsyłającemu wszystkich elementów wykładni tej dyrektywy, tak aby umożliwić mu ocenę tej zgodności.

68 W tym względzie, po pierwsze, należy wskazać, że urlop następujący po upływie urlopu macierzyńskiego można by uznać za stanowiący integralną część urlopu macierzyńskiego o okresie dłuższym i korzystniejszym dla pracownic niż w wypadku okresu ustawowego.

69 Niemniej należy przypomnieć, że w świetle orzecznictwa przywołanego w pkt 54 niniejszego wyroku możliwość ustanowienia urlopu zastrzeżonego dla matek po upływie urlopu macierzyńskiego jest uzależniona od warunku, by urlop ten, sam w sobie, miał na celu ochronę kobiet. W konsekwencji sama okoliczność, że dany urlop następuje natychmiast po urlopie macierzyńskim, nie wystarcza, aby stwierdzić, że może on być zastrzeżony dla pracownic wychowujących samodzielnie dziecko.

70 Po drugie, tytuł rozdziału układu zbiorowego pracy, w którym zawarto postanowienie przewidujące taki dodatkowy urlop, nie stanowi okoliczności istotnej dla oceny zgodności takiego postanowienia z prawem Unii. Sąd odsyłający powinien bowiem zbadać konkretnie, czy określony urlop ma w istocie na celu ochronę matki zarówno w odniesieniu do skutków ciąży, jak i w odniesieniu do macierzyństwa.

71 Po trzecie, rząd francuski powołuje się na wyrok z dnia 30 kwietnia 1998 r., Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), w którym Trybunał miał uznać, że w art. 46 układu zbiorowego pracy ustanowiono urlop macierzyński.

72 Jednakże pkt 12 tego wyroku, do którego odnosi się rząd francuski, dotyczy nie rozumowania prawnego Trybunału i dokonanej przez niego wykładni, lecz jedynie okoliczności faktycznych wskazanych we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie, w której wydano wspomniany wyrok.

73 Po czwarte, należy wskazać, że długość urlopu przewidzianego w art. 46 układu zbiorowego pracy może być bardzo różna – od półtora miesiąca aż do dwóch lat i trzech miesięcy. Długość ta może zatem znacznie przekraczać długość szesnastotygodniowego ustawowego urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. L. 1225-17 kodeksu pracy, do którego odniesiono się w art. 45 układu zbiorowego pracy. Ponadto gdy urlop trwa rok lub dwa lata, jest to urlop „bez prawa do wynagrodzenia”, co nie wydaje się zapewniać utrzymania wynagrodzenia lub możliwości skorzystania z odpowiedniego świadczenia przez pracownicę – co jest wymagane zgodnie z warunkiem określonym w art. 11 ust. 2 dyrektywy 92/85 w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego.

74 W świetle wszystkich powyższych rozważań na zadane pytanie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 14 i 28 dyrektywy 2006/54 w związku z dyrektywą 92/85 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie postanowieniu krajowego układu zbiorowego pracy, w którym zastrzeżono dla pracownic wychowujących samodzielnie dziecko prawo do urlopu następującego po upływie urlopu macierzyńskiego, pod warunkiem że ten dodatkowy urlop ma na celu ochronę pracownic zarówno w odniesieniu do skutków ciąży, jak i w odniesieniu do macierzyństwa, co powinien ustalić sąd odsyłający, biorąc w szczególności pod uwagę warunki przyznania wspomnianego urlopu, szczegółowe zasady jego wykorzystania oraz jego długość, a także związany z nim poziom ochrony prawnej.

W przedmiocie kosztów

75 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Artykuły 14 i 28 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy w związku z dyrektywą Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie postanowieniu krajowego układu zbiorowego pracy, w którym zastrzeżono dla pracownic wychowujących samodzielnie dziecko prawo do urlopu następującego po upływie urlopu macierzyńskiego, pod warunkiem że ten dodatkowy urlop ma na celu ochronę pracownic zarówno w odniesieniu do skutków ciąży, jak i w odniesieniu do macierzyństwa, co powinien ustalić sąd odsyłający, biorąc w szczególności pod uwagę warunki przyznania wspomnianego urlopu, szczegółowe zasady jego wykorzystania oraz jego długość, a także związany z nim poziom ochrony prawnej.

Podpisy