Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
přednesené dne 18. prosince 2014[1]

Věc C-65/14

Charlotte Rosselle
proti
Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) etUnion nationale des mutualités libres
[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

podaná Tribunal du travail de Nivelles (Belgie)]

„Sociální politika — Směrnice 92/85/EHS — Bezpečnost a ochrana zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň — Dávka pobíraná během mateřské dovolené — Splnění požadavku minimální příspěvkové doby v délce 120 pracovních dnů během období šesti měsíců — Přerušení — Pracovník ve služebním poměru, kterému bylo uděleno volno z osobních důvodů, aby mohl začít pracovat jako zaměstnanec — Směrnice 2006/54/ES — Rovné zacházení pro muže a ženy v pracovněprávní oblasti"

1. Podle belgického práva má zaměstnankyně nárok na dávku v mateřství, pokud v období šesti měsíců předcházejících jejímu nástupu na mateřskou dovolenou odpracovala alespoň 120 pracovních dnů. Ch. Rosselle, která pracovala ve Flandrech, požádala o tuto dávku. Přestože tou dobou pracovala již několik let, její žádost byla zamítnuta z důvodu, že došlo ke změně v jejím pracovním statusu a od začátku svého nového zaměstnání nesplnila požadavek minimální příspěvkové doby. Tribunal du travail de Nivelles (pracovní soud v Nivelles; „předkládající soud") (Belgie) se nyní obrací na Soudní dvůr v souvislosti s výkladem druhého pododstavce čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství[2], která stanoví, že členské státy za tímto účelem nesmí za žádných okolností vyžadovat doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu. Předkládající soud se rovněž táže, zda zamítnutí přiznat Ch. Rosselle dávku v mateřství představuje diskriminaci na základě pohlaví, a tudíž porušuje směrnici o rovném zacházení[3]. Projednávaná žádost o rozhodnutí o předběžné otázce tedy Soudnímu dvoru dává příležitost podrobněji objasnit, jakým způsobem souvisí ochrana poskytovaná těhotným zaměstnankyním (nebo zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním) s ochranou zaměstnankyň proti diskriminaci na základě pohlaví v oblasti zaměstnání a povolání.

1 — Původní jazyk: angličtina.

2 — Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. 1992, L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110) („směrnice o mateřství"), ve znění (v rozhodné době v rámci původního řízení) směrnice 2007/30/ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 20. června 2007 (Úř. věst. 2007, L 165, s. 21).

3 — Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23) („směrnice o rovném zacházení").

Právní rámec

Unijní právo

2. Účelem směrnice o mateřství je zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (čl. 1 odst. 1).

3. Devátý bod odůvodnění směrnice stanoví, že ochrana bezpečnosti a zdraví takových zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy.

4. Článek 2 směrnice o mateřství definuje „těhotnou zaměstnankyni“ jako „těhotn[ou] zaměstnankyn[i], která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“; a dále definuje „zaměstnankyni krátce po porodu“ a „kojící zaměstnankyni“ jako takové zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, které uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy a/nebo zvyklostmi [4].

5. Článek 8 směrnice o mateřství, nazvaná „Mateřská dovolená“, stanoví:

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

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

6. Článek 11 se týká práv chráněných zaměstnankyň vyplývajících z pracovní smlouvy.

7. Podle čl. 11 odst. 2 musí být zajištěna jak práva chráněných zaměstnankyň, které čerpají mateřskou dovolenou, vyplývající z pracovní smlouvy, tak i zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky těmto zaměstnankyním. Článek 11 odst. 3 stanoví, že takové dávky se považují za odpovídající, „jestliže zajišťují příjem nejméně rovnocenný tomu, jaký by měla dotyčná zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy“ [5]. Podle čl. 11 odst. 4 mohou členské státy podmínit nárok na odměnu za práci nebo na uvedené dávky „tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy“; tyto podmínky však „nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu“.

8. Účelem směrnice o rovném zacházení, jejímž základem je čl. 141 odst. 3 Smlouvy o ES (nyní čl. 157 odst. 3 SFEU) je zajistit uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro ženy a muže v oblasti zaměstnání a povolání, včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci (bod odůvodnění 4 a článek 1).

4 — Ve svém stanovisku budu tyto tři kategorie zaměstnankyň uvádět dohromady jako „chráněné zaměstnankyně“.

5 — Podle osmnáctého bodu odůvodnění směrnice o mateřství musí být pojem „přiměřená dávka“ v případě mateřské dovolené „považován za technickou otázku za účelem stanovení minimální úrovně ochrany a v žádném případě by neměl být vykládán užíváním analogie mezi těhotenstvím a nemocí“.

9. Bod odůvodnění 23 uvedené směrnice odkazuje na judikaturu Soudního dvora ve smyslu, že nepříznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, a jasně uvádí, že směrnice o rovném zacházení se na takové zacházení vztahuje.

10. Pro účely směrnice o rovném zacházení k „přímé diskriminaci“ dochází, „pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“ (čl. 2 odst. 1 písm. a)), a k „nepřímé diskriminaci“ dochází, „pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“ (čl. 2 odst. 1 písm. b)).

11. Podle čl. 2 odst. 2 písm. c) diskriminace zahrnuje „jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu [směrnice o mateřství]“.

12. Článek 5, který se nachází v druhé kapitole hlavy II směrnice o rovném zacházení („Rovné zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků“), stanoví následující:

„Aniž je dotčen článek 4, nesmí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, zejména pokud jde o:

a) oblast působnosti systémů a podmínky přístupu k nim;

b) povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků;

c) výpočet dávek včetně dodatkových dávek s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky.“

13. Článek 14 odst. 1, jenž se nachází v třetí kapitole hlavy II směrnice o rovném zacházení („Rovné zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky“), stanoví zejména:

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

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

[...]“

14. Ve směrnici o rovném zacházení se výslovně uvádí (viz článek 28), že jí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství, a ustanovení mj. směrnice o mateřství[6].

6 — Viz též bod odůvodnění 24.

Belgické právo

15. Podle článku 128 zákona ze dne 14. července 1994 o povinném zdravotním a nemocenském pojištění (loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994) („zákon z roku 1994") ve spojení s článkem 203 královského dekretu ze dne 3. července 1996, kterým se provádí zákon z roku 1994 („královský dekret") podléhá vyplácení dávky v mateřství dvěma podmínkám. Zaprvé zaměstnankyně musí za dobu šesti měsíců přede dnem získání nároku na tyto dávky [7] odpracovat alespoň 120 pracovních dnů. Zadruhé zaměstnankyně musí doložit, že za téže období byly v rámci sociálního pojištění skutečně zaplaceny příslušné příspěvky odpovídající dávkám.

16. Královský dekret stanoví, že u osob, které v době třiceti dnů po účinnosti jejich výpovědi ze služebního poměru učiněné z vlastního podnětu získají postavení osoby oprávněné k nároku na dávku v mateřství, se nepožaduje splnění požadavku minimální příspěvkové doby za předpokladu, že byly zaměstnány nepřetržitě po dobu nejméně šesti měsíců jako pracovníci ve služebním poměru [8]. Obdobně zákon ze dne 20. července 1991, kterým se stanoví sociální a jiná pravidla (loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses) osvobozuje od nutnosti splnění požadavku minimální příspěvkové doby pracovníky ve služebním poměru, kteří byli propuštěni.

Skutkový stav, řízení a předběžná otázka

17. Charlotte Rosselle začala pracovat jako učitelka ve Vlámském společenství v září 2003. V září 2008 byla Vlámským společenstvím jmenována do služebního poměru.

18. Dne 1. září 2009 bylo Ch. Rosselle uděleno volno ze služebního poměru z osobních důvodů [9], aby mohla vyučovat v rámci hodin jazykové integrace ve Francouzském společenství [10], kde pracovala jako zaměstnankyně. Touto dobou již byla těhotná.

19. Ch. Rosselle nastoupila na mateřskou dovolenou dne 11. ledna 2010 [11] a porodila dne 2. února 2010. Ch. Rosselle požádala Union nationale des mutualités libres („UNM"), což je fond nemocenského pojištění, pod který spadá, o vyplácení dávky v mateřství během své mateřské dovolené.

20. Dne 23. února 2010 UNM tuto žádost zamítl z důvodu, že Ch. Rosselle začala pracovat jako zaměstnankyně (spíše než pracovnice ve služebním poměru) dne 1. září 2009. V době, kdy nastoupila na mateřskou dovolenou, se jí tedy nepodařilo splnit požadavek minimální příspěvkové doby podle vnitrostátního práva. Rozhodnutí dále v podstatě stanoví, že podle belgického práva jsou z této povinnosti vyňati pouze pracovníci ve služebním poměru, kteří byli propuštěni (ale nikoli pracovníci ve služebním poměru, kterým bylo uděleno volno).

7 — Tím se v zásadě rozumí den, kdy nastoupí na mateřskou dovolenou.

8 — Pokud byly takto zaměstnány po dobu kratší šesti měsíců, tato doba se zohlední při výpočtu s ohledem na splnění požadavku minimální příspěvkové doby.

9 — Tento status umožňuje pracovníkovi ve služebním poměru, aby na vlastní žádost dočasně přerušil výkon práce v rámci služebního poměru z osobních důvodů. Pracovník ve služebním poměru, kterému bylo uděleno volno, má právo na návrat na svoje místo pracovníka ve služebním poměru.

10 — *Classes d'immersion* umožňují žákům ve Francouzském společenství – jejichž rodným jazykem je v zásadě francouzština – aby se účastnili hodin v jiném jazyce (obvykle v holandštině).

11 — Není sporu o tom, že Francouzské společenství Ch. Rosselle během její mateřské dovolené nevyplácelo mzdu.

21. Ch. Rosselle se proti tomuto rozhodnutí odvolala k předkládajícímu soudu, který žádá o rozhodnutí o následující předběžné otázce:

„Jsou oddíly 1 a 2 kapitoly III hlavy III královského nařízení […], kterým se provádí [zákon z roku 1994], v rozporu se [směrnicí o mateřství] a se [směrnicí o rovném zacházení] z důvodu, že od požadavku minimální příspěvkové doby neosvobozují osobu ve služebním poměru, jíž bylo uděleno volno z osobních důvodů a která čerpá mateřskou dovolenou, zatímco takové osvobození přiznává osobě ve služebním poměru, která dala výpověď, a osobě ve služebním poměru, která byla propuštěna?“

22. Ch. Rosselle, UNM, belgická vláda, jakož i Evropská komise předložily písemná vyjádření. Ústní jednání nebylo požadováno a nekonalo se.

Posouzení

Úvodní poznámka

23. Z předkládacího usnesení je zřejmé, že pracovnice ve služebním poměru, které porodí krátce po udělení volna z osobních důvodů, se v Belgii nacházejí v právním vakuu. Oproti pracovnicím, které dají výpověď nebo jsou propuštěny, získají pracovnice ve služebním poměru, které začnou pracovat po udělení volna z osobních důvodů jako zaměstnankyně, nárok na dávku v mateřství pouze po opětovném dosažení minimální příspěvkové doby.

24. V projednávané žádosti je v zásadě stěžejní otázka, zda taková změna v pracovním statusu může představovat platný základ, podle druhého pododstavce čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství, pro požadavek, aby pracovnice žádající o přiznání dávky v mateřství odpracovala novou minimální příspěvkovou dobu, přestože pracovala nepřetržitě po dobu několika let. V daném případě se ani tak nejedná o samotné splnění požadavku minimální příspěvkové doby podle belgického práva (120 pracovních dnů během období šesti měsíců), která zdaleka nedosahuje maximální doby stanovené směrnicí o mateřství, ale spíše o způsob, kterým se tento požadavek minimální příspěvkové doby uplatňuje.

25. Odpověď na danou otázku je důležitá nejenom v situaci, jaká nastala v původním řízení. Na rozdíl od Ch. Rosselle by dotčená pracovnice nemusela splnit požadavek příspěvkové doby v době, kdy jí bylo uděleno volno z osobních důvodů a kdy začala pracovat jako zaměstnankyně. Také v této souvislosti je nezbytné určit, zda musí být zohledněna, z hlediska souladu s omezením stanoveným v druhém pododstavci čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství, doba zaměstnání předcházející dané změně.

26. Předkládající soud se dále táže, zda dochází k diskriminaci, pokud jde o nárok na dávku v mateřství, mezi pracovnicemi ve služebním poměru, které jako Ch. Rosselle porodí poté, co jim bylo uděleno volno z osobních důvodů a začnou pracovat jako zaměstnankyně, a pracovnicemi ve služebním poměru, které porodí poté, co byly propuštěny nebo daly výpověď. Písemná vyjádření se rovněž týkají otázky, zda by s osobou, která se nachází ve stejné situaci jako Ch. Rosselle, mělo být zacházeno stejným způsobem jako s pracovnicí ve služebním poměru, která porodí v době, kdy si zachovává „aktivní“ status v rámci služebního poměru. Podle mého názoru nicméně předkládající soud ve skutečnosti žádá o určení, zda odepření dávky v mateřství Ch. Rosselle představuje diskriminaci na základě pohlaví a je tudíž zakázáno podle směrnice o rovném zacházení.

27. Nakonec, přestože tato otázka není konkrétně uvedena v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, bych hned v úvodu měla uvést, že pravidla obsažená v druhém pododstavci čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství a v čl. 14 odst. 1 směrnice o rovném zacházení mají podle mého názoru přímý vertikální účinek.

28. Podle ustálené judikatury jsou ve všech případech, kdy se ustanovení směrnice z hlediska obsahu jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, jednotlivci oprávněni dovolávat se jich vůči členskému státu [12]. Článek 11 odst. 4 směrnice o mateřství jednoznačně zakazuje členským státům, aby nárok na dávku v mateřství podmínily dobami předchozího zaměstnání přesahujícími 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu. Třebaže je členským státům ponechána pravomoc podmínit získání dávku v mateřství splněním požadavku minimální příspěvkové doby, tato pravomoc nesmí v žádném případě obcházet daný zákaz [13]. Obdobně čl. 14 odst. 1 směrnice o rovném zacházení obecně a jednoznačně vylučuje veškerou diskriminaci na základě pohlaví v oblastech své působnosti [14].

29. Jeden ze subjektů, vůči kterému lze ustanovení směrnice s přímým účinkem uplatňovat, je orgán, který je, bez ohledu na svoji právní formu, na základě aktu přijatého veřejným orgánem a podléhajíc jeho kontrole, odpovědný za poskytování služeb ve veřejném zájmu, a který pro tyto účely disponuje zvláštními pravomocemi oproti pravidlům, která upravují vztahy mezi jednotlivci [15].

30. Ověření, zda UNM splňuje dané podmínky, náleží předkládajícímu soudu [16]. Z informací, které má Soudní dvůr k dispozici, lze soudit, že tomu tak pravděpodobně bude, neboť UNM je odpovědný za rozhodnutí o přiznání či zamítnutí dávek v mateřství v Belgii. Pokud je tento názor správný, Ch. Rosselle může svůj nárok na dávku v původním řízení opírat o čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství a čl. 14 odst. 1 směrnice o rovném zacházení.

Brání čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství takovému pravidlu, jako je pravidlo, které bylo uplatněno vůči Ch. Rosselle v původním řízení?

31. Článek 11 odst. 4 směrnice o mateřství jasně stanoví, že členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávku v mateřství splněním určitých podmínek pro získání nároku ze strany dotčené zaměstnankyně. Tyto podmínky nicméně nesmí stanovit „doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu“.

32. Předkládající soud se zejména zamýšlí nad tím, jak vykládat výraz „doby předchozího zaměstnání“. V rámci odpovědi na tuto otázku je nezbytné zohlednit znění, obecnou logiku a cíle čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství.

33. Článek 11 odst. 4 ničím nenaznačuje, že by změna zaměstnání nebo pracovního statusu byla platným důvodem k tomu, aby zaměstnankyně musela splnit požadavek minimální příspěvkové doby opětovně. Ustanovení o „dob[ách] předchozího zaměstnání“ v množném čísle ve většině jazykových znění, ve kterých byl čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství přijat v roce 1992, naopak spíše naznačuje, že takové změny nemají žádný dopad na strop stanovený tímto ustanovením [17].

12 — Viz nedávný rozsudek Soudního dvora ze dne 6. března 2014, Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, bod 46 a citovaná judikatura.

13 — Analogicky (v souvislosti s prvními třemi odstavci článku 11 směrnice o mateřství) viz rozsudek Soudního dvora ze dne 1. července 2010, Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, body 44 až 46.

14 — Analogicky viz rozsudek ve věci Napoli (EU:C:2014:128, bod 48).

15 — Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 12. července 1990, Foster a další (C-188/89, EU:C:1990:313, bod 22). Anglický výraz „special powers“ možná dostatečně neodpovídá významu, který má výraz „pouvoirs exorbitants“ ve francouzském správním právu, z něhož vychází francouzské znění, ve kterém byl rozsudek (přirozeně) vypracován. Minimálně v jednom následujícím případě Soudní dvůr namísto toho použil výraz „exceptional powers“ (rozsudek ze dne 12. září 2013, Kuso, C-614/11, EU:C:2013:544, bod 32). Viz také rozsudek Tribunálu ze dne 29. června 2012, GDF Suez v. Komise (T-370/09, EU:T:2012:333, bod 314).

16 — Předkládajícímu soudu stejně tak náleží ověřit, zda je Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) (Národní ústav pojištění pro případ nemoci a invalidity), který je rovněž žalovaným v původním řízení, mezi subjekty, vůči kterým lze uplatňovat ustanovení směrnice s přímým účinkem.

17 — Viz anglické, francouzské, italské, řecké, portugalské a španělské znění. Ostatní jazyková znění (dánské, nizozemské a německé) daný závěr nepopírají, neboť používají trpný rod, a tudíž se vyhýbají použití jednotného či množného čísla.

34. Odkaz na předchozí „zaměstnání“ v druhém pododstavci čl. 11 odst. 4 úzce souvisí s kategoriemi zaměstnankyň, jejichž ochrana je cílem směrnice o mateřství [18]. Pojem „zaměstnankyně“ v této směrnici nelze vykládat odlišně v každém vnitrostátním právním systému, nýbrž má dosah na unijní úrovni [19]. Musí být vymezen objektivními kritérii, která charakterizují pracovní poměr s ohledem na práva a povinnosti dotčených osob.Základní charakteristikou pracovního poměru je přitom okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu [20].

35. Pokud jsou uvedené podmínky splněny, povaha právního vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem, ať již se týká veřejnoprávního statusu nebo soukromoprávní smlouvy, nemůže mít žádný dopad na to, zda tato osoba bude považována za pracovníka [21].

36. Ke dni 1. září 2009 (tj. dni, kdy jí bylo uděleno volno z osobních důvodů) Ch. Rosselle již vyučovala několik let, nejprve na smluvním základě (od září 2003) a potom jako pracovnice ve služebním poměru (od září 2008). Poté začala pracovat jako zaměstnankyně pro Francouzské společenství až do dne 11. ledna 2010, kdy nastoupila na mateřskou dovolenou. V této souvislosti je podle mého názoru nepochybné, že v době porodu již měla Ch. Rosselle odpracovaných více než 12 měsíců ve smyslu druhého pododstavce čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství, a že toto ustanovení tudíž brání takovému pravidlu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení.

37. Daný výklad je v souladu s předmětem a účelem druhého pododstavce čl. 11 odst. 4.

38. Podle článku 8 směrnice o mateřství členské státy musí přijmout nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Mateřská dovolená má zajistit jednak ochranu biologického stavu ženy v průběhu těhotenství a po něm, jednak ochranu zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem během doby následující po těhotenství a porodu tím, že zabraňuje narušení tohoto vztahu kumulací povinností z důvodu současného výkonu profesní činnosti [22].

39. Právo na mateřskou dovolenou by se míjelo účinkem, pokud by nebylo provázeno zachováním odměny nebo alespoň nároku na odpovídající dávku [23]. Ačkoli čl. 11 odst. 2 a 3 směrnice o mateřství neobsahují povinnost zachování odměny v plné výši během mateřské dovolené, unijní zákonodárce usiloval o to, aby zaměstnankyně během své mateřské dovolené pobíraly příjem alespoň rovnocenný tomu, jaký stanoví vnitrostátní právní předpisy o sociálním zabezpečení pro případ přerušení činnosti ze zdravotních důvodů [24]. Respektování této minimální ochrany podléhá soudnímu přezkumu [25].

18 — Osobám samostatně výdělečně činným (na rozdíl od zaměstnanců) náleží ochrana podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS (Úř. věst. 2010, L 180, s. 1).

19 — Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. září 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, body 24 a 25).

20 — Rozsudek ve věci Kiiski, EU:C:2007:536, bod 25 a citovaná judikatura.

21 — V souvislosti s volným pohybem pracovníků, viz rozsudek Soudního dvora ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum (C-66/85, EU:C:1986:284, bod 20); a rozsudek Soudního dvora ze dne 31. května 1989, Bettray (C-344/87, EU:C:1989:226, bod 16). Daný závěr potvrzuje, alespoň nepřímo, směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349), která byla základem pro přijetí směrnice o mateřství (viz poznámka pod čarou 2 výše). Článek 2 odst. 1 směrnice 89/391 stanoví, že směrnice se vztahuje „na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kulturu, zábavu atd.)“ (kurziva provedena autorkou tohoto stanoviska).

22 — Viz zejména rozsudek Soudního dvora ze dne 12. července 1984, Hofmann (C-184/83, EU:C:1984:273, bod 25); ze dne 27. října 1998, Boyle a další (C-411/96, EU:C:1998:506, bod 41; a ze dne 18. března 2014), D. (C-167/12, EU:C:2014:169, bod 34).

23 — Sedmnáctý bod odůvodnění směrnice o mateřství. Viz také rozsudek ve věci Boyle a další, EU:C:1998:506, bod 30. Ještě před uplynutím lhůty, ve které byly členské státy povinny provést směrnici o mateřství, Soudní dvůr konstatoval, že ve světle zásady rovného zacházení mezi muži a ženami „[v]ýše [dávky v mateřství] by nemohla [...] být tak nízká, aby mařila účel mateřské dovolené, tj. ochranu žen před porodem a po něm“ (rozsudek ze dne 13. února 1996, Gillespie a další, C-342/93, EU:C:1996:46, bod 20).

24 — Viz rozsudek ve věci Boyle a další (EU:C:1998:506, bod 36) a rozsudek Soudního dvora ze dne 13. února 2014, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) (C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 36).

25 — Rozsudek ve věci Gassmayr (EU:C:2010:386, bod 51).

40. Takové pravidlo, jako je pravidlo dotčené v původním řízení, je jasně v rozporu s danými cíli. Zaměstnankyním, na které se toto pravidlo vztahuje, ztěžuje možnost nástupu na mateřskou dovolenou (minimálně na dobu delší než je povinná), mají-li si zachovat dostatečný příjem. Výkon zaměstnání za těchto okolností nejen že může negativně ovlivnit biologický stav ženy v průběhu těhotenství a po něm, ale rovněž může narušit zvláštní vztahy s jejím dítětem během doby následující po porodu. S největší pravděpodobností by byly negativně ovlivněny ty nejzranitelnější kategorie zaměstnankyň (například zaměstnankyně s nízkým příjmem, které žijí samy nebo s vyživovanými dětmi) a pravděpodobně nebudou schopny během své mateřské dovolené vyžít bez dávky v mateřství.

41. Z uvedených důvodů nesouhlasím s argumentem belgické vlády, že Ch. Rosselle nepřispívala *konkrétně* do systému sociálního zabezpečení pro *zaměstnance* po dobu alespoň šesti měsíců.[26] Daný argument předpokládá rozlišování mezi různými statusy pracovníka. Z původního řízení vyplývá, že jeho přijetí by způsobilo, že omezení, které členským státům ukládá druhý pododstavec čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství, by pozbylo smyslu.

42. Měla bych dodat, že výsledek by byl odlišný, pokud by Ch. Rosselle bylo uděleno volno z osobních důvodů dne 1. září 2009, *přestože nezačala* pracovat v jiném zaměstnání. Již jsem zdůraznila, že směrnice o mateřství chrání ženy v pracovním poměru. V důsledku toho minimální ochrana, kterou poskytuje druhý pododstavec čl. 11 odst. 4, platí za předpokladu, že žena, která žádá o dávku v mateřství, je „zaměstnankyně" v době své žádosti o tuto dávku.[27] Dané ustanovení se samozřejmě zabývá pouze minimální ochranou. Nic nebrání členskému státu, aby stanovil, že přerušení výkonu zaměstnání (případně do určité maximální délky) nemá dopad na nárok na dávku v mateřství[28].

Brání směrnice o rovném zacházení takovému pravidlu, jako je pravidlo, které bylo uplatněno vůči Ch. Rosselle v rámci původního řízení?

43. „Přímá diskriminace" ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice o rovném zacházení zásadně předpokládá, že dotčená osoba prokáže, že se s ní zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci a že toto zacházení souvisí se zaměstnáním a povoláním. Článek 2 odst. 2 písm. c) dané směrnice jasně stanoví, že jakékoli méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice o mateřství představuje diskriminaci na základě pohlaví[29].

44. Již jsem uvedla, že ustanovení druhého pododstavce čl. 11 odst. 4 směrnice o mateřství brání takovému pravidlu, jako je pravidlo dotčené v původním řízení[30]. Přísně vzato tak není nutné určovat, zda dané pravidlo zahrnuje méně příznivé zacházení v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou v jedné z oblastí, na které se vztahuje směrnice o rovném zacházení. Pro úplnost se však této otázce budu rovněž věnovat.

26 — Z informací dostupných Soudnímu dvoru vyplývá, že Ch. Rosselle přispívala do systému sociálního zabezpečení pro veřejný sektor do 1. září 2009.

27 — To potvrzují úvodní slova článku 11 („[k] zaručení *zaměstnankyním* ...") jakož i první pododstavec odstavce 4 tohoto ustanovení („...mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky ... tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky") (kurziva provedena autorkou tohoto stanoviska). Mohou však nastat situace, kdy by žena měla být považována za „těhotnou zaměstnankyni" ve smyslu směrnice o mateřství, přestože ve skutečnosti nevykonává činnost ve prospěch a pod vedením svého zaměstnavatele. Ve věci Kiiski, například, Soudní dvůr konstatoval, že zaměstnankyně neztrácí svoje postavení v důsledku čerpání dovolené na výchovu (EU:C:2007:536, body 27 až 33).

28 — Analogicky viz rozsudek ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, bod 37 a rozsudek ve věci Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN), EU:C:2014:73, bod 37.

29 — Devátý bod odůvodnění směrnice o mateřství a bod 23 odůvodnění směrnice o rovném zacházení osvětlují blízkou souvislost, která existuje mezi těmito dvěma nástroji. Zatímco první z nich stanoví, mimo jiné, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení se ženami na trhu práce, druhý z nich jasně uvádí, že jakékoliv nepříznivé zacházení tohoto typu představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví.

30 — Viz zejména bod 36 výše.

45. Článek 5 směrnice o rovném zacházení se v souvislosti s projednávanou žádostí nejeví jako relevantní. Dané ustanovení se týká rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, a zejména zakazuje diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o rozsah působnosti těchto systémů a podmínky přístupu k nim, povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků, a výpočet dávek, včetně dodatkových dávek s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky. Třebaže je pravda, že původní řízení se týká nároku na dávku v mateřství, což je dávka sociálního zabezpečení, z její samotné povahy vyplývá, že se tato dávka týká pouze žen.

46. Komise nicméně tvrdí, že pravidlo dotčené v původním řízení odrazuje ženy ve služebním poměru od žádosti o volno z osobních důvodů, aby mohly začít pracovat jako zaměstnankyně, v průběhu šesti měsíců předcházejících jejich nástupu na mateřskou dovolenou. Představuje tudíž diskriminaci na základě pohlaví v souvislosti se zaměstnáním, která je zakázána článkem 14 směrnice o rovném zacházení.

47. Pro vypořádání se s tímto argumentem je nezbytné určit, zda a do jaké míry se taková zaměstnankyně, jako je Ch. Rosselle, nachází v situaci srovnatelné s tou, ve které se nachází zaměstnanec-muž.

48. Podle ustálené judikatury se pracovnice, které čerpají mateřskou dovolenou, nacházejí „ve specifické situaci, která vyžaduje, aby jim byla přiznána zvláštní ochrana, avšak tuto situaci nelze stavět na roveň situaci muže ani ženy, kteří skutečně vykonávají svou práci“ [31]. Situaci ženy, která čerpá mateřskou dovolenou, stejně tak nelze stavět na roveň situaci pracovníka, který čerpá nemocenskou dovolenou [32]. Z uvedeného důvodu žena nezbytně nemusí mít nárok na odměnu v plné výši během své mateřské dovolené, za předpokladu, že vyplácená částka není tak nízká, aby mařila účel mateřské dovolené, tj. ochranu žen před porodem a po něm [33].

49. Přestože čl. 11 odst. 3 směrnice o mateřství stanoví, že by dávka v mateřství měla být nejméně rovnocenná příjmu, jaký by měla dotčená zaměstnankyně v případě přerušení činnosti z důvodů spojených s jejím zdravotním stavem, osmnáctý bod odůvodnění této směrnice jasně stanoví, že se jedná pouze o technickou otázku, která nenavádí k užívání analogie mezi těhotenstvím a nemocí. Situace takové pracovnice, jako je Ch. Rosselle, v průběhu jejího těhotenství a mateřské dovolené tedy není srovnatelná se situací muže, jenž dočasně přerušil pracovní činnost z důvodu spojených s jeho zdravotním stavem. Na rozdíl od belgické vlády proto při posuzování možnosti přímé diskriminace považuji za nepodstatné, že v Belgii je přístup k dávce v mateřství i přístup k nemocenské dávce (včetně pracovníků mužského pohlaví) podmíněn splněním požadavku totožné příspěvkové doby, který se uplatňuje podobným způsobem.

31 — Viz rozsudek ve věci Gillespie a další, EU:C:1996:46, bod 17; rozsudek Soudního dvora ze dne 16. září 1999, Abdoulaye a další, C-218/98, EU:C:1999:424, bod 20; ze dne 30. března 2004, Alabaster, C-147/02, EU:C:2004:192, bod 46; a ze dne 1. července 2010, Parvaiainen, C-471/08, EU:C:2010:391, bod 40.

32 — Rozsudek ve věci Boyle a další, EU:C:1998:506, bod 40; a rozsudek Soudního dvora ze dne 19. června 2014, Saint Prix, C-507/12, EU:C:2014:2007, bod 29. Ve věci McKenna (rozsudek Soudního dvora ze dne 8. září 2005, McKenna, C-191/03, EU:C:2005:513, bod 56) Soudní dvůr konstatoval, že těhotenství nelze stavět na roveň patologickému stavu a že potíže a komplikace vyskytující se v průběhu těhotenství a způsobující pracovní neschopnost spadají mezi inherentní rizika těhotenství, a jsou tedy součástí specifičnosti uvedeného stavu.

33 — Rozsudek ve věci Gillespie a další, EU:C:1996:43, bod 20.

50. Komise nicméně správně podotýká, že „zvláštní postavení“ pracovnice, která čerpá mateřskou dovolenou, se nedotýká zákazu diskriminace pracovnic *jako takových*. Nepříznivé zacházení s pracovnicí v souvislosti s těhotenstvím se může týkat pouze žen: představuje proto přímou diskriminaci na základě pohlaví [34].

51. Například ve věci Gillespie a další tak Soudní dvůr jasně uvedl, že zásada nediskriminace „vyžaduje, aby žena, která je během své mateřské dovolené ve vztahu ke svému zaměstnavateli nadále vázána pracovní smlouvou nebo pracovněprávním vztahem, těžila jako jakýkoliv jiný pracovník z jakéhokoliv zvýšení mzdy, a to i zpětného, k němuž by došlo mezi začátkem doby, za kterou byla vyplacena referenční mzda [tj. mzda, která slouží jako východisko pro výpočet dávky v mateřství], a koncem mateřské dovolené“. Odmítnutí takového zvýšení pro ženu, která čerpá mateřskou dovolenou, „by vedlo k její diskriminaci v jejím postavení pracovníka, neboť pokud by žena těhotná nebyla, byla by její mzda zvýšena“ [35].

52. Obdobně Soudní dvůr konstatoval ve věci Thibault [36], že cílem směrnice Rady 76/207/EHS [37] je zavést skutečnou, spíše než formální rovnost. Proto „je žena, která je podrobena nepříznivému zacházení s ohledem na její pracovní podmínky, tím, že je zbavena práva na roční hodnocení svého výkonu, a tudíž i možnosti postupu v zaměstnání v důsledku své nepřítomnosti z důvodu čerpání mateřské dovolené, diskriminována z důvodu svého těhotenství a čerpání mateřské dovolené“ a „[t]akové jednání představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví [...]“ [38]. Soudní dvůr několikrát zopakoval, že omezení možností postupu v zaměstnání pro ženu v důsledku jejího těhotenství představuje diskriminaci na základě pohlaví [39].

53. Z článku 14 odst. 1 písm. a) směrnice o rovném zacházení lze podle mého názoru vyvodit, že toto odůvodnění se vztahuje na profesní postup obecně. Podle daného ustanovení nesmí docházet k diskriminaci mezi muži a ženami, pokud jde o „podmínky *přístupu k* zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání [...] bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání“ [40]. Ženy by tudíž měly mít možnost využít nové profesní příležitosti za stejných podmínek jako muži.

54. Takové pravidlo, jaké je uplatňováno v původním řízení, může odrazovat ženy pracující ve služebním poměru od podání žádosti o volno z osobních důvodů, aby mohly začít pracovat jako zaměstnankyně, v průběhu šesti měsíců předcházejících jejich nástupu na mateřskou dovolenou. Podle daného pravidla nástup do nové práce jako zaměstnankyně ukončuje dobu předchozího zaměstnání, nastavuje ji znovu na nulu a představuje začátek nové příspěvkové doby. V důsledku toho může dojít – jako v projednávaném případě – ke ztrátě nároku zaměstnankyně na dávku v mateřství během její mateřské dovolené.

34 — Například v souvislosti s propuštěním z důvodu těhotenství nebo z důvodu podstatně vycházejícího z tohoto stavu viz rozsudek Soudního dvora ze dne 8. listopadu 1990, Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund, C-179/88, EU:C:1990:384, bod 13; ze dne 30. června 1998, Brown, C-394/96, EU:C:1998:331, body 16, 24 a 25; a ze dne 26. února 2008, Mayr, C-506/06, EU:C:2008:119, body 46 a 50. V souvislosti s odmítnutím jmenovat těhotnou ženu viz rozsudek Soudního dvora ze dne 8. listopadu 1990, Dekker, C-177/88, EU:C:1990:383, bod 12. V souvislosti s podmínkami pro změnu doby trvání dovolené na výchovu s ohledem na nové těhotenství viz rozsudek ve věci Kiiski, EU:C:2007:536, bod 55.

35 — Rozsudek ve věci Gillespie a další, EU:C:1996:46, bod 22. Viz také rozsudek ve věci Alabaster, EU:C:2004:192, body 47 a 48. Soudní dvůr obdobně rozhodl ve věci Lewen, že vyněti období, během kterých matky požívají ochranu, z příspěvkové doby pro účely vyplacení bonusu zpětně jakožto odměny za práci by diskriminovalo ženu jakožto pracovníka: pokud by nebyla těhotná, tyto doby by se jí bývaly počítaly za příspěvkové (rozsudek Soudního dvora ze dne 21. října 1999, Lewen, C-333/97, EU:C:1999:512, bod 42).

36 — Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. dubna 1998, Thibault, C-136/95, EU:C:1998:178, bod 32.

37 — Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976, L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187). Tato směrnice byla zrušena a nahrazena směrnicí o rovném zacházení.

38 — Rozsudek ve věci Thibault, EU:C:1998:178, bod 32.

39 — Mimo jiné viz rozsudek Soudního dvora ze dne 18. listopadu 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, body 30, 31 a 58; a rozsudek ve věci Napoli, EU:C:2014:128, body 31 až 33.

40 — Článek 14 odst. 1 písm. a) (kurziva provedena autorkou tohoto stanoviska).

55. Teoreticky se nejedná pouze o okamžité negativní důsledky pro dotčenou pracovnici, jako např. nutnost zůstat v práci, která plně nezohledňuje její kvalifikaci, nebo ztráta možnosti atraktivnější mzdy a lepší rovnováhy mezi soukromým životem a prací v případné nové práci [41]. Její kariéra může být poškozena také v dlouhodobém horizontu. Je (například) možné, že vyučování v rámci hodin jazykové integrace ve Francouzském společenství zvyšuje šance následného postupu v zaměstnání v rámci Vlámského společenství nebo že je taková zkušenost vysoce ceněna ze strany soukromých zaměstnavatelů, kteří se zabývají odborným vzděláváním nebo výukou cizích jazyků.

56. Z výše uvedených důvodů souhlasím s Komisí, že pravidlo dotčené v původním řízení vede k méně příznivému zacházení s pracovnicemi v souvislosti s přístupem k zaměstnání, a tudíž představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 14 odst. 1 písm. a) směrnice o rovném zacházení.

Závěry

57. Z výše uvedených důvodů navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžnou otázku položenou Tribunal du travail de Nivelles takto:

„Druhý pododstavec čl. 11 odst. 4 směrnice 92/85/EHS (směrnice o mateřství), jakož i čl. 14 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54/ES (směrnice o rovném zacházení) brání členskému státu, aby odmítl přiznat dávku v mateřství pracovnici z důvodu, že jelikož jí bylo uděleno volno ze služebního poměru z osobních důvodů, aby mohla začít pracovat jako zaměstnankyně, došlo ke změně v jejím zaměstnaneckém statusu, a od začátku svého nového zaměstnání nesplnila požadavek minimální příspěvkové doby podle vnitrostátního práva, pokud daná pracovnice byla zaměstnána po dobu přesahující 12 měsíců bezprostředně před očekávaným datem porodu.“

41 — Opět platí, že těmto škodlivým důsledkům jsou pravděpodobně nejvíce vystaveny nejzranitelnější kategorie zaměstnankyň. Viz bod 40 výše.