STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY JULIANE KOKOTT
přednesené dne 6. května 2010[1]

1. Tato předběžná otázka umožní Soudnímu dvoru upřesnit svou judikaturu týkající se zákazu diskriminace na základě pohlaví.

2. Španělské právo stanoví, že zaměstnané matky mají v prvních devíti měsících po narození svého dítěte nárok na zkrácení denní pracovní doby. Zákon hovoří o pracovním volnu „pro účely kojení". Španělská judikatura však toto pracovní volno poskytuje také matkám, které nekojí. Již v tomto bodě je proto třeba zdůraznit, že pojem „pracovní volno pro účely kojení" je zavádějící, neboť kojení není podmínkou pro jeho poskytnutí. Jestliže zaměstnankyně pro sebe toto pracovní volno nenárokuje, může je místo matky využít otec dítěte, pokud je také zaměstnancem.

3. P. M. Roca Álvarez požádal svého zaměstnavatele o poskytnutí tohoto volna. Jeho žádost byla zamítnuta s tím, že matka dítěte je samostatně výdělečně činná, a nemá tudíž na takové pracovní volno nárok. P. M. Roca Álvarez proto ani nemá odvozený nárok. Samostatný nárok zaměstnaného otce na poskytnutí volna totiž španělské právo nezná. V této skutečnosti P. M. Roca Álvarez spatřuje diskriminaci na základě pohlaví.

I – Právní rámec

A – *Právo Unie*

4. Právní rámec na úrovni Unie tvoří v tomto případě směrnice Rady 76/207/EHS 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[2].

1 — Původní jazyk: němčina.

2 — Úř. věst. L 39, s. 40.

1. Směrnice 76/207

5. Článek 1 odst. 1 směrnice 76/207 stanoví:

„Účelem této směrnice je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky, a za podmínek uvedených v odstavci 2, o sociálním zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako ‚zásada rovného zacházení'."

6. Článek 2 odst. 1 a 3 této směrnice stanoví:

„1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.

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

7. Článek 5 odst. 1 směrnice upřesňuje:

„1. Uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví."

2. Směrnice 96/34

8. Dále je třeba uvést směrnici Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS [3].

9. Tato směrnice provádí rámcovou dohodu o rodičovské dovolené uzavřenou dne 14. prosince 1995 mezi evropskými sociálními partnery (UNICE, CEEP a EKOS). Tato rámcová dohoda je obsažena v příloze směrnice.

3 — Úř. věst. L 145, s. 4.

10. Ustanovení 2 odst. 1 rámcové dohody stanoví:

„1. Tato dohoda, s výhradou ustanovení 2.2, přiznává pracujícím, mužům a ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat po dobu nejméně tří měsíců do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři."

B – *Vnitrostátní právo*

11. Pracovněprávní vztahy jsou ve Španělsku upraveny v Estatuto de los Trabajadores (dále jen „zákoník práce"), ve znění královského legislativního nařízení č. 1/1995 ze dne 24. března 1995 [4]. Jeho článek 1 stanoví, že se tento zákon vztahuje na osoby, které dobrovolně a za úplatu nabízejí své služby pro jinou osobu v rámci organizace a na základě pokynů fyzické nebo právnické osoby, která se nazývá zaměstnavatel.

12. Článek 1 odst. 3 zákoníku práce upřesňuje, že každá činnost vykonaná mimo rámec definovaný v čl. odst. 1 je vyňata z působnosti zákoníku práce.

13. Článek 37 odst. 4 zákoníku práce ve znění platném, podle předkládajícího soudu, ke dni podání žaloby stanoví:

„Zaměstnankyně mají z důvodu kojení dítěte mladšího než devět měsíců nárok na jednohodinovou přestávku, kterou mohou rozdělit na dvě části. Ke stejnému účelu se může žena rozhodnout nahradit tento nárok zkrácením denní pracovní doby o půl hodiny. Nárok na toto pracovní volno může uplatnit buď matka nebo otec, pokud oba pracují."

14. Zákonem č. 3/2007 ze dne 22. března 2007 [5] byl článek 37 zákoníku práce pozměněn. Změněné znění na rozdíl od staršího znění zejména stanoví, že zaměstnankyně si namísto hodinové přestávky může zvolit zkrácení denní pracovní doby o půl hodiny nebo v souladu s kolektivní smlouvou nebo dohodou se zaměstnavatelem, s ohledem na požadavky kolektivní smlouvy, spojit tento nárok do celých pracovních dnů.

4 — BOE č. 75 ze dne 29. března 1995, s. 9654.

5 — BOE č. 71 ze dne 23. března 2007, s. 12611.

II – Skutkový stav a předběžná otázka

15. P. M. Roca Álvarez (dále jen „žalobce“) je zaměstnancem podniku Sesa Start España ETT SA (dále jen „zaměstnavatel“).

16. Dne 7. března 2005 požádal žalobce svého zaměstnavatele o placené volno podle čl. 37 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnavatel tuto žádost zamítl. Odůvodnil to tím, že manželka žalobce je samostatně výdělečně činná a není zaměstnankyní. Postavení matky jako zaměstnankyně je však nutnou podmínkou nároku na požadované volno.

17. Proti tomuto zamítnutí podal M. P. Roca Álvarez žalobu. Soud prvního stupně byl toho názoru, že vzhledem ke znění ustanovení zákoníku práce, které začíná slovem „zaměstnankyně […]“, má právo na pracovní volno pro účely kojení výlučně matka. Ta musí být kromě toho zaměstnankyní, neboť by se na ni jinak nevztahoval zákoník práce. Tento soud tudíž zamítl nárok M. P. Roca Álvareze na poskytnutí pracovního volna, neboť jeho manželka byla samostatně výdělečně činná. Jelikož matka nemá žádný nárok, nemá ani otec odvozený nárok.

18. Proti tomuto rozhodnutí se žalobce odvolal k Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Tento soud se domnívá, že žalobci může být jím nárokované právo přiznáno pouze v případě, kdy by přiznání tohoto práva výlučně matce bylo v rozporu se zásadou rovného zacházení.

19. Za těchto okolností se Tribunal Superior de Justicia de Galicia rozhodl položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je vnitrostátní zákon (konkrétně čl. 37 odst. 4 zákoníku práce), který přiznává právo na placené volno ke kojení spočívající ve zkrácení denní pracovní doby o půl hodiny nebo v přestávce v práci v délce jedné hodiny, která může být rozdělena na dvě části, a jež je dobrovolné a placené zaměstnavatelem až do devíti měsíců věku dítěte, výlučně zaměstnaným matkám, avšak nikoli zaměstnaným otcům, v rozporu se zásadou rovného zacházení, která zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví a která je zakotvena v článku 13 Smlouvy a ve směrnici Rady 76/207/EHS 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, a ve směrnici 2002/73/ES, která ji změnila?“

20. V řízení před Soudním dvorem předložily svá písemná vyjádření španělská a irská vláda, jakož i Komise.

III – Právní otázky

21. Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda vnitrostátní právní úprava, která přiznává samostatný nárok na „volno ke kojení“ pouze zaměstnankyním, není v rozporu se zásadou rovného zacházení pro muže a ženy zaručenou právem Unie. Předběžná otázka v této souvislosti uvádí článek 13 ES (nyní článek 19 SFEU) a směrnice 76/207 a 2002/73 [6].

22. Právní posouzení bude dále prováděno pouze na základě směrnice 76/207, protože směrnici 2002/73 již nelze *ratione temporis* v projednávaném případě uplatnit. Lhůta pro provedení směrnice 2002/73 uplynula dne 5. října 2005. Žádost žalobce o poskytnutí „pracovního volna ke kojení“ byla však podána již 7. března 2005, tj. před uplynutím lhůty k provedení. Také volno mělo být poskytnuto v období, které mělo skončit před uplynutím lhůty k provedení; toto období mělo trvat od 4. ledna 2005 do 4. října 2005.

23. Pokud by španělské právo pro účely rozhodnutí věci v původním řízení nebralo za základ právní stav v době podání žádosti, ale v pozdější době – jako například v době vydání rozhodnutí soudu posledního stupně – pak by lhůta pro provedení této směrnice již uplynula. To by však v konečném důsledku neměnilo nic na právním posouzení, neboť relevantní ustanovení nebyla směrnicí 2002/73 podstatně změněna.

24. Předkládající soud nepoložil otázku týkající se přepracovaného znění této směrnice pozměněné směrnicí 2006/54 [7], která měla být provedena do 15. srpna 2008; použitelnost této směrnice *ratione temporis* je ostatně třeba *a fortiori* odmítnout.

6 — Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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. L 269, s. 15.

7 — Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Úř. věst. L 204, s. 23.

A – *Směrnice 76/207*

25. Účelem směrnice 76/207 je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o oblast zaměstnání. Proto její čl. 2 odst. 1 zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Článek 5 odst. 1 upřesňuje, že uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví. Dále je tedy nejdřív třeba zkoumat, zda se sporná ustanovení týkají pracovních podmínek a zda vedou k nerovnému zacházení na základě pohlaví.

1. Nerovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky

26. Článek 37 odst. 4 španělského zákoníku umožňuje snížení rozsahu pracovní doby v prvních devíti měsících po narození dítěte. Toto snížení může spočívat ve zkrácení denní pracovní doby o půl hodiny nebo v přestávce v práci v délce jedné hodiny, která může být rozdělena na dvě části. Dotčená právní úprava se tak týká rozsahu výkonu práce, a tudíž i pracovních podmínek. Spadá proto do působnosti článku 5 směrnice 76/207.

27. Tato právní úprava vede rovněž k nerovnému zacházení na základě pohlaví.

28. Podle svého znění přiznává čl. 37 odst. 4 zákoníku práce nárok na zkrácení pracovní doby pouze zaměstnan*kyním*, zaměstnanci naproti tomu nemají žádný samostatný nárok na zkrácení pracovní doby. Mají nanejvýš odvozený nárok: pouze pokud má matka samostatný nárok, může ho uplatnit i otec.

29. Nerovné zacházení tak spočívá v tom, že zaměstnankyně mají *samostatný* nárok na zkrácení pracovní doby, zaměstnanci naproti tomu mají pouze nárok *odvozený* od nároku matky dítěte. Zatímco matka, která je zaměstnankyní, má vždy nárok na pracovní volno, může otec, který je zaměstnancem, uplatnit nárok na pracovní volno pouze, pokud je i matka dítěte zaměstnankyní. Naproti tomu, pokud je matka samostatně výdělečně činná, a nemá proto nárok na volno, nemá ani otec žádný odpovídající nárok. Zaměstnankyně má však tento nárok i v případě, kdy je otec dítěte samostatně výdělečně činný.

30. Muži a ženy se v tomto případě v podstatě nacházejí ve srovnatelné situaci, neboť sporné pracovní volno slouží – jak ukáži níže – především k péči o dítě. Vzhledem k tomu, že dotčené ustanovení výslovně přiznává nárok pouze zaměstnankyním, jedná se o přímou diskriminaci na základě pohlaví.

31. Dále je třeba zkoumat, zda je toto rozdílné zacházení přípustné na základě některé z výjimek stanovených směrnicí.

2. Předpisy na ochranu žen v těhotenství a mateřství

32. Článek 2 odst. 3 směrnice 76/207 vyhrazuje členským státům právo zachovat nebo přijmout ustanovení určená k ochraně žen „v těhotenství a mateřství". V případě tohoto ustanovení se jedná o výjimku ze zásady rovného zacházení. Proto musí být tato výjimka vykládána restriktivně tak [8], aby obecná právní úprava nebyla zbavena svého smyslu [9].

33. Podle judikatury by měl čl. 2 odst. 3 směrnice chránit potřeby ženy ve dvou ohledech. Jednak má poskytovat ochranu jejímu biologickému stavu v průběhu těhotenství a po něm a jednak má poskytovat ochranu zvláštním vztahům mezi matkou a jejím dítětem v období následujícím po těhotenství a porodu [10].

34. Sporná španělská právní úprava však nepředstavuje nerovné zacházení přípustné podle čl. 2 odst. 3 směrnice, neboť při podrobnějším posouzení se nejedná o ustanovení na ochranu žen v těhotenství a mateřství ve smyslu směrnice.

35. K ochraně žen v mateřství by nepochybně sloužilo ustanovení, které by přiznávalo určitá zvýhodnění *kojícím* zaměstnankyním. Jen ženy mohou kojit své dítě a kojení také přímo souvisí s jejich mateřstvím. Irská vláda tedy správně tvrdí, že příznivější zacházení

8 — Rozsudek ze dne 15. května 1986, Johnston (222/84, Recueil, s. 1651, bod 44).

9 — Viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Komise v. Spojené království (C-346/08, Sb. rozh. s. I-3491, bod 39).

10 — Rozsudky ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, Recueil, s. 3047, bod 25), ze dne 30. dubna 1998, Thibault (C-136/95, Recueil, s. I-2011, bod 25), ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 32), ze dne 29. listopadu 2001, Griesmar (C-366/99, Recueil, s. I-9383, bod 43), a ze dne 20. září 2007, Kiiski (C-116/06, Sb. rozh. s. I-7643, bod 46). Pokud jde o vztah mezi rodičem a dítětem, viz bod 42 tohoto stanoviska.

s kojícími zaměstnankyněmi nepředstavuje zakázanou diskriminaci zaměstnanců mužského pohlaví.

36. Navzdory svému označení jako přestávka ke kojení není hlavním cílem dotčené španělské přestávky ochrana kojících matek. Jak uvedl předkládající soud, původním cílem této právní úpravy pocházející z roku 1900 bylo umožnit matkám kojit jejich děti; avšak postupem doby se od tohoto cíle vzdálila. V současnosti není kojení předpokladem poskytnutí tohoto pracovního volna. Španělská judikatura navíc toto ustanovení uplatňuje i v případě krmení dítěte z lahve.

37. Předkládající soud tak správně kvalifikuje cíl tohoto pracovního volna čistě jako čas věnovaný péči o dítě. Skutečnost, že se cíl dotčeného volna zcela vzdálil nejen od kojení, ale také od obecného hlediska krmení, je zjevné z nedávné novely článku 37 zákoníku práce [11]. Ta totiž umožňuje přestávku v trvání jedné hodiny za den kumulovat do souvislého nároku na dovolenou. Ve dnech, kdy zaměstnanec pracuje, mu však potom není poskytován žádný dodatečný čas ke kojení nebo krmení dítěte.

38. Kromě toho, podle španělského práva může nárok na pracovní volno uplatnit i otec, pokud by o ně mohla požádat matka. To potvrzuje charakter španělského předpisu jako opatření k usnadnění péče o dítě, a ne jako opatření na ochranu biologického stavu ženy. Jednak totiž otcové mohou obecně stejným způsobem převzít krmení dítěte z lahve i péči o něj. A jednak není jasné, v čem spočívá ochrana biologického stavu ženy, jestliže sama nepožádá o zkrácení pracovní doby a pokračuje v práci na plný úvazek, zatímco její manžel využívá zkrácené pracovní doby.

39. Soudní dvůr opakovaně zdůraznil, že směrnice přiznává členským státům prostor pro uvážení, pokud jde o sociální opatření, která přijmou k zajištění ochrany žen během těhotenství a mateřství [12]. To znamená, že členské státy mají široký prostor pro uvážení v otázce, jaká opatření považují pro tuto ochranu za nezbytná. V důsledku toho se mohou opatření v jednotlivých členských státech lišit.

11 — Tato novela se sice podle předkládajícího soudu na projednávaný skutkový stav *ratione temporis* nevztahuje, může se však uplatnit při posouzení povahy dotčené přestávky.

12 — Rozsudek Hofmann, uvedený v poznámce pod čarou 10, bod 27.

40. Španělská právní úprava tím, že v případě existence nároku matky připouští jeho uplatnění také ze strany otce, jasně vyjadřuje, že ochrana matky není jejím hlavním cílem. Spíše je tato právní úprava zaměřena na dítě, jehož potřeba péče může být uspokojena poskytnutím pracovního volna matce nebo otci.

41. V tomto směru se projednávaný případ také liší od skutkového stavu, který byl základem rozsudku ve věci Hofmann. V uvedeném případě se jednalo o ustanovení členského státu, které po uplynutí zákonné ochranné doby přiznávalo nárok na státem podporovanou mateřskou dovolenou *pouze* matkám. Tento nárok nemohl být v žádném případě uplatněn také ze strany otců. Soudní dvůr v této souvislosti konstatoval, že směrnice 76/207 členským státům neukládá žádnou povinnost poskytnout takovou dovolenou alternativně i otcům, neboť účelem mateřské dovolené je ochrana ženy, pokud jde o následky těhotenství a mateřství.

42. Soudní dvůr v této souvislosti zdůraznil funkci mateřské dovolené jako ochrany zvláštních vztahů mezi matkou a jejím dítětem v době následující po porodu tím, že zabraňuje narušení těchto vztahů kumulací povinností z důvodu současného výkonu profesní činnosti [13]. Tento ochranný aspekt je částečně považován za překonaný, neboť potřebná péče by mohla být poskytnuta i otcem dítěte [14]. Kumulaci povinností matky je v každém případě možné zabránit rovněž tím, že otec převezme péči o dítě. V projednávaném případě však nemusí být význam tohoto ochranného aspektu v právu Unie stanoven s konečnou platností, neboť španělské právo – tím, že pracovní volno mohou v mnoha případech nárokovat také otcové – samo vyjadřuje, že jeho cílem není ochrana zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem.

43. Na závěr je třeba zabývat se námitkou španělské vlády, že individuální nárok na diskutované pracovní volno lze přiznat pouze ženám, neboť pouze ony mohou rozhodnout o způsobu krmení dítěte. Také tato námitka je mylná už proto, že v případě diskutovaného pracovního volna se jedná o „pracovní volno pro účely kojení“ pouze historicky a podle názvu, které se však ve španělské právní praxi zcela oddělilo od otázky krmení dítěte. V obecné rovině sice vyvstává otázka, komu má být poskytnuto pracovní volno v případě, kdy se sami rodiče nemohou v této věci dohodnout. K vyřešení tohoto sporu není

13 — Viz rozsudky uvedené v poznámce pod čarou 10.

14 — Viz například Langenfeld, in: Grabitz/Hilf: Das Recht der Europäischen Union. Stav: leden 2008, článek 141, bod 101.

rozhodně nutné, aby byl od počátku popírán samostatný nárok otce na poskytnutí pracovního volna. Naopak úkolem vnitrostátního práva je vyvážit zájmy tak, aby byly v souladu se zásadou rovného zacházení.

46. Není zcela zřejmé, že by úprava částečného pracovního volna, kterou zamýšlí španělská právní úprava, mohla vést k odstranění nebo alespoň k omezení stávajících faktických nerovností, které znevýhodňují ženy. Spíše naopak, právní úprava, jako je ta španělská, s sebou nese nebezpečí, že přispěje ke zhoršení postavení pracujících žen.

3. Opatření na podporu rovných příležitostí

44. Na závěr je ještě třeba zkoumat, zda je právní úprava, jako je úprava v původním řízení, přípustná podle čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207. Podle tohoto ustanovení tato směrnice nebrání opatřením na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména pokud je účelem těchto opatření odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen.

45. Podle ustálené judikatury má toto ustanovení přesný a vymezený cíl, kterým je připustit opatření, která ačkoliv jsou zdánlivě diskriminační, směřují účinně k odstranění nebo omezení faktických nerovností, které mohou ve skutečnosti existovat v sociálním životě [15].

47. Tím, že samostatný nárok na toto pracovní volno mají pouze zaměstnankyně a že zaměstnanci mají naopak pouze nárok na volno, který je odvozený od matky dítěte, přetrvává tradiční rozdělení rolí do budoucnosti [16] a je omezena dokonce i možnost zaměstnaných otců převzít péči o dítě. Pouze v případě, kdy jsou oba rodiče zaměstnáni, se mohou svobodně rozhodnout, kdo z nich využije pracovní volno k péči o dítě. Pokud je zaměstnancem pouze otec a matka je naopak samostatně výdělečně činná, nemá otec nárok na pracovní volno: dodatečný čas k péči o dítě, který poskytuje španělský zákoník práce, pak musí vynaložit matka, která za tímto účelem buď omezí svou samostatnou

15 — Rozsudky ze dne 17. října 1995, Kalanke (C-450/93, Recueil, s. I-3051, bod 18), ze dne 11. listopadu 1997, Marschall (C-409/95, Recueil, I-6363, bod 26), a ze dne 19. března 2002, Lommers (C-476/99, Recueil, s. I-2891, bod 32).

16 — Na toto nebezpečí upozornil Soudní dvůr již v rozsudku ze dne 19. března 2002, Lommers, uvedeném v poznámce pod čarou 15, bod 41.

výdělečnou činnosti a smíří se tak s ekonomickými nevýhodami, nebo musí nést odpovídající další zatížení. Zaměstnaný otec dítěte nemůže tuto zátěž převzít.

48. Předkládající soud rovněž argumentuje v tomto smyslu a poukazuje na jeden z důsledků španělské právní úpravy, který označil za „bumerang efekt". Z hlediska zaměstnavatele totiž poskytuje úprava španělského nároku dokonce důvod upřednostňovat při zaměstnávání mužské uchazeče před ženskými uchazečkami. Musí-li zaměstnavatel již při přijímání ženy do zaměstnání počítat s možností jejího pozdějšího těhotenství a mateřství a s tím souvisejícími právy zaměstnankyně, má tato žena kromě toho v každém případě nárok na poskytnutí dotčeného pracovního volna. Oproti tomu při přijetí uchazeče mužského pohlaví je zaměstnavatel vystaven fakticky menšímu riziku, že tento uchazeč bude svůj nárok na pracovní volno vůbec uplatňovat. Navíc v případech, kdy je matka dítěte samostatně výdělečně činná, nemají zaměstnanci žádný nárok na dotčené pracovní volno.

49. Ani čl. 2 odst. 4 tudíž neodůvodňuje dotčené nerovné zacházení.

B – *Směrnice 96/34*

50. Komise dospěla ve svém vyjádření k závěru, že ustanovení, jako je dotčené ustanovení, je rovněž v rozporu s rámcovou dohodou o rodičovské dovolené. Pracovní volno poskytované za účelem péče o dítě odpovídá rodičovské dovolené ve smyslu této směrnice. Ustanovení 2 rámcové dohody přiznává pracujícím mužům a ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou. Vnitrostátní právní úprava, která za okolností tohoto sporu přiznává individuální nárok na pracovní volno pouze ženám, je s tímto ustanovením v rozporu.

51. Předkládající soud ve své předběžné otázce nepřihlédl ke směrnici 96/34. V odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce však poukazuje na skutečnost, že španělské právo nezná jednotnou rodičovskou dovolenou, ale snaží se požadavky směrnice splnit prostřednictvím různých právních předpisů, jedním z nichž je i úprava dotčeného pracovního volna. Předkládací usnesení však k tomu neobsahuje žádné další údaje. Chybí zejména podrobnosti o ostatních španělských právních předpisech o rodičovské dovolené. Za těchto okolností není možné

zkoumat porušení směrnice 96/34. Jelikož již bylo zjištěno porušení směrnice 76/207, není třeba porušení směrnice 96/34 zkoumat.

C – *Dílčí výsledek*

52. Vnitrostátní právní úprava, jako je dotčená úprava, není slučitelná se směrnicí 76/207.

D – *Důsledky pro spor v původním řízení*

53. Jaké důsledky je z tohoto zjištění třeba vyvodit pro spor v původním řízení, který vznikl v rámci soukromoprávního pracovního poměru, je příslušný posoudit předkládající soud.

54. V této souvislosti je však nutné připomenout, že podle ustálené judikatury nemůže směrnice sama o sobě zakládat jednotlivci povinnosti, a tudíž není možné se jí jako takové vůči němu dovolávat [17].

55. Naproti tomu, Soudní dvůr ve dvou novějších rozhodnutích konstatoval, že také v případě sporu mezi jednotlivci přísluší vnitrostátnímu soudu nepoužít žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež by bylo v rozporu se zásadou zákazu diskriminace na základě věku [18]. Je třeba vyčkat, zda Soudní dvůr takový horizontální přímý účinek rozšíří na ostatní obecné právní zásady, jako je zákaz diskriminace na základě pohlaví. V případě takového dalšího vývoje bude především nezbytné zkoumat dogmatické základy tohoto sporného horizontálního přímého účinku a jeho meze [19].

17 — Rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall (152/84, Recueil, 723, bod 48), ze dne 14. července 1994, Faccini Dori (C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 20), ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, body 108 a 109), ze dne 7. června 2007, Carp (C-80/06, Sb. rozh. s. I-4473, bod 20), a ze dne 19. ledna 2010, Kücükdeveci (C-555/07, Sb. rozh. s. I-365, bod 46).

18 — Rozsudky ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, bod 77), a Kücükdeveci, uvedený v poznámce pod čarou 17, bod 51). K tomu viz také moje stanovisko ve věci Andersen z dnešního dne, C-499/08, probíhající před Soudním dvorem, bod 22 a násl.

19 — K tomu viz stanoviska generálního advokáta Tizzana ze dne 30. června 2005 ve věci Mangold (Sb. rozh. s. I-9981, body 83, 84 a 100), generálního advokáta Mazáka ze dne 15. února 2007 ve věci Palacios de la Villa (C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, body 133 až 138), a generální advokátky Sharpston ze dne 22. května 2008 ve věci Bartsch (C-427/06, Sb. rozh. s. I-7245, body 79 až 93), vždy s citovanou judikaturou.

56. Vzhledem k tomu, že předkládající soud nepožádal Soudní dvůr o odpověď na otázku v tomto smyslu, bylo by její zkoumání na tomto místě příliš rozšiřující.

57. Kromě toho má zásada výkladu vnitrostátního práva v souladu se směrnicemi v každém případě přednost. Vnitrostátní soudy mají učinit vše, co spadá do jejich pravomoci, tím že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, tak aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došly k výsledku, který by byl v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí [20]. Proti výkladu vnitrostátního práva v souladu se směrnicemi nehovoří skutečnost, že tento výklad může být k tíži jednotlivce [21]. Povinnost konformního výkladu tak platí nesporně i v horizontálních právních vztazích, ve kterých je jednotlivec nutně nepřímo dotčen [22].

58. V projednávaném případě mnohé nasvědčuje tomu, že předkládající soud mohl prostřednictvím výkladu dospět k závěru, který je v souladu se směrnicí. Konečně sporná norma byla koneckonců již v minulosti předmětem extenzivního výkladu a s přihlédnutím k vývoji ve společnosti se oddělila od kojení a v určitých případech přiznává nárok i otcům. Předkládající soud neuvedl, že by pro něj bylo obtížné dospět prostřednictvím výkladu španělského práva ke zde uvedeným závěrům.

20 — Rozsudek Pfeiffer a další, uvedený v poznámce pod čarou 17, body 115 a násl., ze dne 4. července 2006, Adeneler a další (C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, bod 111), ze dne 15. dubna 2008, Impact (C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 101) a ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další (C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 200).

21 — Viz moje stanovisko ze dne 8. února 2007, Kofoed (C-321/05, Sb. rozh. s. I-5795, bod 65), a v něm uvedená judikatura.

22 — Viz pouze rozsudky ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing (C-106/89, Recueil, s. I-4135, body 6 a 8), a Faccini Dori, uvedený v poznámce pod čarou 17, body 20, 25 a 26.

V – Závěry

59. Na základě předchozích úvah navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžné otázky odpověděl takto:

„Vnitrostátní právní úprava, která přiznává právo na placené pracovní volno k péči o dítě spočívající ve zkrácení denní pracovní doby o půl hodiny nebo v přestávce v práci v délce jedné hodiny, která může být rozdělena na dvě části, výlučně zaměstnaným matkám, avšak nikoli zaměstnaným otcům, je v rozporu se zásadou rovného zacházení ve smyslu směrnice Rady 76/207/EHS 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."