ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

20. září 2007 *

Ve věci C-116/06,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Tampereen käräjäoikeus (Finsko) ze dne 24. února 2006, došlým Soudnímu dvoru dne 28. února 2006, v řízení

Sari Kiiski

proti

Tampereen kaupunki,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda senátu, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis, J. Malenovský (zpravodaj) a T. von Danwitz, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,
vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 8. února 2007,

* Jednací jazyk: finština.

s ohledem na vyjádření předložená:

— za S. Kiiski A. Vainiem, asianajaja,

— za Tampereen kaupunki T. Kyöttilä, jako zmocněnkyní,

— za finskou vládu E. Bygglin a J. Himmanen, jako zmocněnkyněmi,

— za italskou vládu I. M. Bragugliou, jako zmocněncem, ve spolupráci s W. Ferrantem, avvocato dello Stato,

— za Komisi Evropských společenství M. van Beekem a M. Huttunenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 15. března 2007,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 2 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 (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září

2002 (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255, dále jen „směrnice 76/207"), jakož i výkladu článků 8 a 11 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 samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi S. Kiiski a Tampereen kaupunki (město Tampere) ohledně odmítnutí posledně uvedeného přiznat žalobkyni změnu doby trvání její dovolené na výchovu.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Podle článku 2 směrnice 76/207:

„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.

2. Pro účely této směrnice se:

— ‚přímou diskriminací' rozumí, 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,

— ‚nepřímou diskriminací' rozumí, 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 praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné,

[...]

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

Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.

Jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS představuje diskriminaci ve smyslu této směrnice.

[...]"

4 Podle článku 8 směrnice 92/85, nazvaného „Mateřská dovolená“:

„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.“

5 Článek 11 směrnice 92/85, nazvaný „Práva vyplývající z pracovní smlouvy“:

„K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:

1) v případech uvedených v článcích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky;

2) v případě uvedeném v článku 8 musí být:

a) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže,

b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky;

3) dávky uvedené v bodě 2 písm. b) 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;

4) členské státy mohou podmínit nárok na odměnu za práci nebo na dávky uvedené v bodech 1 a 2 písm. b) tím, že dotyčná zaměstnankyně musí splnit podmínky pro získání nároku na tyto dávky stanovené vnitrostátními právními předpisy.

Tyto podmínky nesmí za žádných okolností stanovit doby předchozího zaměstnání přesahující 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu."

6 Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285) provádí rámcovou dohodu o rodičovské dovolené uzavřenou dne 14. prosince 1995 mezi obecnými mezioborovými organizacemi (dále jen „rámcová dohoda").

7 Podle této rámcové dohody:

„[...]

9. vzhledem k tomu, že tato dohoda je rámcovou dohodou stanovící minimální požadavky a ustanovení pro rodičovskou dovolenou, odlišnou od mateřské dovolené, [...]

[...]

Ustanovení 1: Účel a oblast působnosti

1. Tato dohoda stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů.

2. Tato dohoda se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.

Ustanovení 2: Rodičovská dovolená

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.

2. Pro podporu rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy podepsané strany této dohody mají za to, že právo na rodičovskou dovolenou poskytované podle ustanovení 2.1 by mělo být v zásadě udělováno jako právo nepřenosné.

3. Podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla vymezuje zákon nebo kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech při dodržení minimálních požadavků této dohody. Členské státy nebo sociální partneři mohou zejména

[...]

d) stanovit lhůty pro oznámení dané zaměstnavateli pracovníkem, který uplatňuje své právo na rodičovskou dovolenou, upřesňující zahájení a skončení doby dovolené;

[...]

[...]

7. Členské státy nebo sociální partneři vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené.

[...]“

Vnitrostátní právní úprava

8 Podle kapitoly 4 odstavce 3 zákona o pracovní smlouvě [*Työsopimuslaki* (26.1.2001/55)] může zaměstnanec z legitimního důvodu změnit začátek a dobu trvání dovolené na výchovu, pokud změnu oznámí zaměstnavateli alespoň měsíc předem.

9 Podle článků 11 a 12 hlavy V obecní kolektivní smlouvy upravující pracovní podmínky úředníků a smluvních zaměstnanců pro období 2003–2004 (*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus* 2003–2004, dále jen „kolektivní smlouva") má pracovník právo na to, aby byly na jeho žádost změněny začátek a doba trvání již schválené dovolené na výchovu. Za takovéto důvody se považují nepředvídatelné a podstatné změny praktických možností pečovat o dítě, které zaměstnanec v okamžiku podání žádosti o dovolenou na výchovu nemohl zohlednit.

10 Podle prováděcích pokynů k této kolektivní smlouvě představuje legitimní důvod například těžké onemocnění nebo smrt dítěte nebo druhého rodiče nebo rozvod manželství. Naproti tomu přestěhování se do jiného místa, začátek jiného pracovněprávního vztahu nebo nové těhotenství v zásadě nejsou považovány za legitimní důvody. Při přerušení dovolené na výchovu musí zaměstnanec znovu nastoupit do zaměstnání.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

11 Sari Kiiski je učitelkou na Tampereen Lyseon Lukio (gymnázium v Tampere). Jejím zaměstnavatelem je Tampereen kaupunki, který ji přijal do veřejnoprávního

pracovního poměru, na nějž se vztahuje kolektivní smlouva. Dne 3. května 2004 jí ředitel gymnázia schválil dovolenou na výchovu, o kterou požádala na období od 11. srpna 2004 do 4. června 2005, aby mohla pečovat o své dítě narozené v roce 2003.

12 Vzhledem k tomu, že znovu otěhotněla, požádala S. Kiiski dne 1. července 2004 o změnu rozhodnutí ohledně uvedené dovolené na výchovu v tom smyslu, aby se týkalo pouze období od 11. srpna 2004 do 22. prosince 2004.

13 Ředitel gymnázia jí však sdělil, že její žádost neuvádí nepředvídatelný a legitimní důvod, který by umožňoval změnu doby trvání dovolené na výchovu v souladu s kolektivní smlouvou. Dne 9. srpna 2004 S. Kiiski doplnila svou žádost o informaci, že je v pátém týdnu těhotenství a že její těhotenství podstatně mění její praktické možnosti pečovat o dítě. Sdělila, že má v úmyslu začít opět pracovat od 23. prosince 2004, neboť měla za to, že dovolenou na výchovu nelze zrušit úplně. Otec dítěte si hodlal vzít takovou dovolenou na jaře 2005.

14 Ředitel gymnázia tuto žádost zamítl rozhodnutím ze dne 19. srpna 2004, v němž uvedl, odvolávaje se na prováděcí pokyny ke kolektivní smlouvě a na finskou judikaturu, že nové těhotenství nepředstavuje legitimní důvod pro změnu doby trvání dovolené na výchovu.

15 Otci dítěte nebyla dovolená na výchovu na jaře 2005 poskytnuta, protože podle obecné kolektivní smlouvy uzavřené mezi státem a jeho zaměstnanci a smluvními zaměstnanci *(valtion yleinen virka- ja työehtosopimus)* na ni může mít současně nárok pouze jeden rodič. Sari Kiiski tedy uvedla, že chce svou dovolenou na výchovu dne 31. ledna 2005 přerušit a od téhož dne čerpat mateřskou dovolenou, aby si

dovolenou na výchovu mohl vzít její manžel. Ředitel gymnázia však dne 10. prosince 2004 tuto novou žádost zamítl s odůvodněním, že rozhodnutí zaměstnavatele manžela odmítnout dovolenou na výchovu nepředstavuje legitimní důvod ve smyslu kolektivní smlouvy nebo finského práva.

16 Sari Kiiski, která měla za to, že je obětí protiprávní diskriminace, podala k Tampereen käräjäoikeus (soud prvního stupně v Tampere) žalobu proti svému zaměstnavateli, směřující k získání náhrady majetkové a morální újmy, kterou podle svého názoru utrpěla. Na podporu své žaloby se dovolává zejména rozsudku ze dne 27. února 2003, Busch (C-320/01, Recueil, s. I-2041). Domnívá se totiž, že byla přímo i nepřímo diskriminována na základě pohlaví z důvodu svého nového těhotenství, když její zaměstnavatel neuznal její nové těhotenství za dostatečný důvod a zamítl jakoukoliv změnu doby trvání její dovolené na výchovu, čímž jí zabránil v tom, aby znovu začala pracovat, a dokonce i v tom, aby využila mateřské dovolené.

17 Podle názoru Tampereen kaupunki nebylo přerušení dovolené na výchovu zamítnuto z důvodu nového těhotenství, ale proto, že podle kolektivní dohody a finské judikatury nové těhotenství nepředstavuje nepředvídatelný a legitimní důvod, který může takové přerušení odůvodnit. Novým těhotenstvím nedošlo k žádné podstatné a nepředvídatelné změně praktických možností dotčené pečovat o své první dítě, která by jí mohla v této péči dlouhodobě zabránit.

18 Tampereen kaupunki se krom toho domnívá, že výše uvedený rozsudek Busch není v projednávané věci relevantní. V každém případě, bez ohledu na jakoukoli možnou domněnku diskriminace, jeho reakce byla odůvodněna objektivními a legitimními důvody. Podle jeho názoru má předčasný návrat zaměstnance čerpajícího dovolenou na výchovu k výkonu práce vždy důsledky pro další zaměstnance a zejména pro jeho zástupce.

19 Za těchto podmínek se Tampereen käräjäoikeus rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Představuje odmítnutí zaměstnavatele změnit nebo přerušit dovolenou na výchovu schválenou zaměstnankyni, z důvodu dalšího těhotenství, o němž se zaměstnankyně dozvěděla před počátkem uvedené dovolené na výchovu, v souladu s ustáleným výkladem vnitrostátních předpisů, podle něhož nové těhotenství obecně není nepředvídatelným a legitimním důvodem, na jehož základě mohou být začátek a doba trvání dovolené na výchovu změněny, přímou nebo nepřímou diskriminaci v rozporu s článkem 2 směrnice 76/207 [...]?

2) Může zaměstnavatel své jednání popsané [v první otázce], jež může představovat nepřímou diskriminaci, odůvodnit dostatečně s ohledem na směrnici [76/207] tím, že by změna organizace práce učitelů a plynulost výuky byly doprovázeny problémy způsobujícími obvyklé a méně závažné obtíže, nebo tím, že by zaměstnavatel byl na základě vnitrostátních předpisů povinen poskytnout náhradu za ztrátu výdělku učitele zastupujícího učitele na dovolené na výchovu, pokud by tento učitel znovu nastoupil do zaměstnání během své dovolené na výchovu?

3) Použije se směrnice 92/85 [...] a, v případě kladné odpovědi, je jednání zaměstnavatele popsané [v první otázce] v rozporu s články 8 a 11 této směrnice, pokud zaměstnankyně tím, že pokračovala ve své dovolené na výchovu, ztratila možnost čerpat peněžní dávky spojené s mateřskou dovolenou založené na jejím pracovním poměru ve veřejném sektoru?“

K předběžným otázkám

K první a třetí otázce

20 Nejprve je třeba uvést jednak to, že podle údajů poskytnutých předkládajícím soudem odmítnutí zaměstnavatele S. Kiiski přerušit dovolenou na výchovu, kterou čerpala, způsobilo, že byla připravena o výhody spojené s mateřskou dovolenou podle směrnice 92/85. Krom toho, když se zaměstnavatel S. Kiiski rozhodl z různých důvodů nevyhovět třem žádostem, které postupně podala, bylo jeho zamítnutí vždy založeno, přinejmenším nepřímo a implicitně, na uplatnění vnitrostátních ustanovení upravujících dovolenou na výchovu, která obecně vylučují těhotenství z legitimních důvodů umožňujících změnu doby trvání této dovolené. A konečně, písemnosti obsažené ve spisu předloženém Soudnímu dvoru neumožňují mít za to, že by uvedená dovolená na výchovu nepatřila mezi dovolené, na něž se vztahuje režim rodičovské dovolené upravený rámcovou dohodou.

21 V tomto kontextu je třeba mít za to, že podstatou první a třetí otázky předkládajícího soudu je, zda článek 2 směrnice 76/207, který zakazuje jakoukoliv přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o pracovní podmínky, jakož i články 8 a 11 směrnice 92/85 týkající se mateřské dovolené, brání vnitrostátním ustanovením upravujícím dovolenou na výchovu, která obecně vylučují těhotenství, včetně jeho poslední části odpovídající době mateřské dovolené, z legitimních důvodů umožňujících změnu doby trvání uvedené dovolené na výchovu.

22 Takto vyžádaná odpověď nejprve předpokládá, aby osoba, která se jako S. Kiiski domáhá práv spojených s mateřskou dovolenou, spadala do působnosti směrnice 92/85, to znamená, aby byla „těhotnou zaměstnankyní" ve smyslu čl. 2 písm. a) této směrnice.

23 Podle tohoto ustanovení se „těhotnou zaměstnankyní" rozumí „těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi".

24 Z toho vyplývá, že pro účely směrnice 92/85 měl zákonodárce Společenství v úmyslu definovat pojem „těhotná zaměstnankyně" na úrovni Společenství, i když v případě jednoho aspektu této definice, který se týká podmínek informování zaměstnavatele zaměstnankyní o jejím stavu, použil odkaz na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti.

25 Pokud jde o pojem „pracovník" [zde „zaměstnankyně"], je důležité připomenout, že podle ustálené judikatury jej nelze vykládat podle vnitrostátního práva, ale má dosah na úrovni Společenství. Tento pojem 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 (viz zejména rozsudky ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Recueil, s. 2121, body 16 a 17; ze dne 13. dubna 2000, Lehtonen a Castors Braine, C-176/96, Recueil, s. I-2681, bod 45; ze dne 23. března 2004, Collins, C-138/02, Recueil, s. I-2703, bod 26; ze dne 7. září 2004, Trojani, C-456/02, Sb. rozh. s. I-7573, bod 15, a ze dne 26. dubna 2007, Alevizos, C-392/05, Sb. rozh. s. I-3505, bod 67).

26 Soudní dvůr mimoto dospěl k závěru, že právní povaha *sui generis* pracovního poměru z pohledu vnitrostátního práva nemůže mít jakýkoli dopad na postavení pracovníka ve smyslu práva Společenství (viz rozsudky ze dne 23. března 1982, Levin, 53/81, Recueil, s. 1035, bod 16; ze dne 31. května 1989, Bettray, 344/87, Recueil, s. 1621, body 15 a 16, a ze dne 19. listopadu 2002, Kurz, C-188/00, Recueil, s. I-10691, bod 32, a Trojani, uvedený výše, bod 16).

27 I když je nesporné, že S. Kiiski byla před nástupem na dovolenou na výchovu v pracovním poměru, vyznačujícím se vlastnostmi uvedenými v bodě 25 tohoto rozsudku, a byla tedy v postavení pracovnice ve smyslu práva Společenství, k tomu, aby se mohla domáhat práv přiznaných směrnicí 92/85, je dále třeba, aby v důsledku čerpání dovolené na výchovu toto postavení neztratila.

28 V tomto ohledu je třeba poukázat zaprvé na to, že směrnice 92/85 ze své působnosti nevylučuje situaci pracovnic, které již čerpají takovou dovolenou, jako je dovolená na výchovu.

29 Je pravda, že cílem směrnice 92/85 je podle prvního, pátého a šestého bodu jejího odůvodnění zlepšování pracovního prostředí k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků, zejména těhotných žen. Podle čtrnáctého bodu odůvodnění této směrnice nicméně zákonodárce Společenství usoudil, že zranitelnost těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň činí nezbytným nárok na mateřskou dovolenou.

30 I když zákonodárce Společenství takto chtěl zejména obecně ochránit těhotné zaměstnankyně před riziky, které pro ně může znamenat výkon jejich profesní činnosti, tím, že jim přizná právo na mateřskou dovolenou, která jim umožní dočasnou nepřítomnost v práci, je nesporné, že toto právo nepodmínil tím, že těhotná žena, která o takovou dovolenou žádá, nutně musí být osobně v situaci, která pro ni představuje takové riziko.

31 Okolnost, že cílem směrnice 92/85 je zlepšení ochrany těhotné ženy při práci, tedy sama o sobě neumožňuje mít za to, že úmyslem zákonodárce Společenství bylo vyloučit z nároku na tuto dovolenou zaměstnankyni, která v okamžiku, kdy chce čerpat tuto dovolenou, se již dočasně neúčastní výkonu profesní činnosti, neboť čerpá jinou dovolenou.

32 Zadruhé je třeba poukázat na to, že podle ustanovení 2 bodu 7 rámcové dohody členské státy nebo sociální partneři vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené upravené touto dohodou. Z toho vyplývá, že zákonodárce Společenství při přijetí směrnice 92/85, která uvedenou dohodu provádí, vycházel z toho, že v průběhu této dovolené pracovní poměr mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem trvá. V důsledku toho zůstává zaměstnanec čerpající takovou dovolenou během tohoto období zaměstnancem ve smyslu práva Společenství.

33 Krom toho je nesporné, že v okamžiku přijetí rozhodnutí z 10. prosince 2004, v jehož důsledku přišla S. Kiiski podle předkládajícího soudu o nárok na odměnu nebo na odpovídající dávky stanovený v článku 11 směrnice 92/85, dotčená již uvědomila svého zaměstnavatele o svém těhotenství v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. K tomuto datu tedy spadala do působnosti této směrnice.

34 Je tedy důležité ověřit, zda pravidla upravující dovolenou na výchovu, zejména pravidla, která vymezují podmínky, za nichž může být doba trvání této dovolené změněna, mohla připravit S. Kiiski o práva spojená mateřskou dovolenou.

35 V tomto ohledu je třeba připomenout, že individuální právo na dovolenou v trvání nejméně tří měsíců se přiznává pracujícím, mužům a ženám, ustanovením 2 bodem 1 rámcové dohody. Tato dovolená se přiznává rodičům, aby mohli pečovat o své dítě. Uvedenou dovolenou lze čerpat do dosažení stanoveného věku dítěte, nejvýše osmi let (viz rozsudek ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Lucembursko, C-519/03, Sb. rozh. s. I-3067, body 31 a 32).

36 Je třeba rovněž připomenout, jak bylo uvedeno v bodě 32 tohoto rozsudku, že rámcová dohoda přenechává vymezení postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání dovolené upravené touto rámcovou dohodou členským státům nebo sociálním partnerům.

37 Vzhledem k tomu, že poskytnutí takové dovolené má dopad na organizaci podniku nebo služby, k nimž náleží pracovní místo zaměstnance čerpajícího tuto dovolenou, a může zejména vyžadovat přijetí zastupujícího zaměstnance, je legitimní, aby vnitrostátní právo stanovilo striktně podmínky, za nichž může dojít ke změně doby trvání uvedené dovolené.

38 Nicméně vzhledem k cíli rámcové dohody, která přiznává pracujícím, mužům a ženám, individuální právo na dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o toto dítě, je rovněž legitimní, aby se dotčený zaměstnanec mohl za účelem změny doby trvání uvedené dovolené dovolávat událostí, které mu po podání žádosti o tuto dovolenou nebo po jejím poskytnutí nesporně znemožňují pečovat o dítě za původně předpokládaných podmínek.

39 Ve věci v původním řízení jednak kolektivní dohoda přiznává dotyčnému pracovníkovi právo na to, aby byly na jeho žádost z nepředvídatelného a legitimního důvodu změněny začátek a doba trvání již schválené dovolené na výchovu. Krom toho tato dohoda považuje za legitimní důvody nepředvídatelné a podstatné změny praktických možností pečovat o dítě, které zaměstnanec v okamžiku podání žádosti o dovolenou na výchovu nemohl zohlednit.

40 Pokud jde o prováděcí pokyny k této kolektivní smlouvě, ty mezi těmito legitimními důvody uvádějí takové události, jako je těžké onemocnění nebo smrt dítěte nebo druhého rodiče nebo rozvod manželství. Naproti tomu přestěhování se do jiného místa, začátek jiného pracovněprávního vztahu nebo nové těhotenství tyto prováděcí pokyny v zásadě nepovažují za nepředvídatelné a legitimní důvody.

41 Je namístě poukázat na to, že i když o přestěhování se do jiného místa nebo začátku jiného pracovního poměru, které závisejí pouze na vůli dotčených osob, lze správně mít za to, že nejsou nepředvídatelné, těhotenství nelze z tohoto hlediska s takovými událostmi srovnávat.

42 Nepředvídatelnost, která se v zásadě pojí s tímto stavem, jej činí spíše srovnatelným s událostmi, jako je těžké onemocnění nebo smrt dítěte nebo druhého rodiče nebo rozvod manželství.

43 Tyto události, které pokyny dotčené ve věci v původním řízení považují za nepředvídatelné, všechny odrážejí zásadní změny v rodině a ve vztazích jednak mezi rodiči, a jednak mezi rodiči a dětmi, které se vyznačují ztrátou nebo výrazným snížením disponibility některého z členů této rodiny anebo ztrátou nebo výrazným snížením skutečných možností dotyčného rodiče vychovávat dítě nebo možností dítěte být vychováváno. Uvedené události tedy představují překážku toho, aby byly splněny podmínky, za kterých byla v okamžiku podání žádosti o dovolenou na výchovu předvídána péče o dítě.

44 Pokud jde o těhotenství, nelze zpochybňovat, že mění vztahy v rodině a že rizika, která jsou s ním spojena jak pro matku, tak pro plod, ovlivňují disponibilitu dotčené ženy a její možnosti vychovávat dítě v rámci dovolené na výchovu. Přesto se však zdá, že tento stav sám o sobě v zásadě nezpůsobuje podstatné změny nebo změny takového významu, že by představovaly překážku splnění podmínek, za kterých byla v okamžiku podání žádosti o dovolenou na výchovu předvídána péče o dítě.

45 Nicméně nelze opomíjet, že těhotenství se nevyhnutelně vyvíjí a že dotčená žena prochází v závěrečném období před porodem a v prvních týdnech, které po něm následují, natolik podstatnými změnami životních podmínek, že tyto změny představují překážku možnosti dotčené ženy pečovat o své první dítě.

46 Právě tento vývoj zákonodárce Společenství zohlednil tím, že přiznal těhotným zaměstnankyním zvláštní právo, a sice právo na mateřskou dovolenou podle směrnice 92/85, jejímž účelem je jednak ochrana biologického stavu ženy v průběhu těhotenství a po něm, a jednak ochrana zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem v průběhu období, které následuje po těhotenství a porodu, tím, že zabraňuje narušení těchto vztahů kumulací povinností vyplývajících ze současného výkonu profesní činnosti (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 29. listopadu 2001, Griesmar, C-366/99, Recueil, s. I-9383, bod 43; ze dne 18. března 2004, Merino Gómez, C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 32, a Komise v. Lucembursko, uvedený výše, bod 32).

47 Členské státy v důsledku toho musí přijmout, podle článku 8 směrnice 92/85, nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně mají nárok na období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené.

48 V tomto ohledu z pátého a šestého bodu odůvodnění této směrnice vyplývá, že zákonodárce Společenství měl v úmyslu takto splnit cíle Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, která byla přijata na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989. Článek 136 ES odkazuje rovněž na Evropskou sociální chartu, podepsanou v Turíně dne 18. října 1961 a pozměněnou ve Štrasburku dne 3. května 1996, jíž jsou všechny členské státy smluvními stranami, jelikož přistoupily k chartě buď v původním znění, nebo v pozměněném znění, nebo k oběma. Cílem článku 8 Evropské sociální charty věnovaného právu zaměstnankyň

na ochranu mateřství je zajistit posledně uvedeným právo na mateřskou dovolenou v minimální délce, podle původního znění, dvanácti týdnů a, v pozměněném znění, čtrnácti týdnů.

49 Za těchto podmínek je třeba právo na mateřskou dovolenou přiznané těhotným zaměstnankyním považovat za prostředek ochrany sociálního práva, který má zvláštní důležitost. Zákonodárce Společenství tak usoudil, že zásadní změny životních podmínek dotčených žen po vymezenou dobu nejméně čtrnácti týdnů, která předchází před porodem a následuje po něm, představují legitimní důvod pro přerušení výkonu jejich profesní činnosti, aniž by legitimitu tohoto důvodu mohly veřejné orgány nebo zaměstnavatelé jakkoliv zpochybňovat.

50 Jak vyplývá z judikatury Soudního dvora uvedené v bodě 46 tohoto rozsudku, účelem ochrany poskytované matce ve formě mateřské dovolené je zabránit kumulaci jejích povinností. Péče, která má být poskytována prvnímu dítěti v souladu s cílem rodičovské dovolené upravené rámcovou dohodou, přitom představuje pro matku v závěrečném stadiu těhotenství souběžnou povinnost srovnatelné povahy a významu. Je tedy legitimní požadovat, aby bylo možné takové kumulaci zabránit tím, že bude dotčené ženě umožněno změnit z důvodu jejího stavu dobu trvání uvedené dovolené.

51 Z výše uvedeného vyplývá, že vymezené období nejméně čtrnácti týdnů, které předchází porodu a následuje po něm, je třeba považovat za situaci, která ve světle účelu rodičovské dovolené upravené rámcovou dohodou představuje překážku jeho naplnění, a tedy za legitimní důvod umožňující změnu doby trvání této dovolené.

52 Vnitrostátní předpisy, které jsou dotčeny v původním řízení, navzdory tomu vylučují obecně těhotenství z výčtu těchto legitimních důvodů, ačkoliv těžké onemocnění nebo smrt dítěte nebo druhého rodiče, jakož i rozvod manželství za takové legitimní důvody, umožňující změnu doby trvání dovolené na výchovu, považují.

53 Za těchto podmínek se ukazuje, že tyto předpisy jsou diskriminační, jelikož nezacházejí stejně se situací, která je s ohledem na účel rodičovské dovolené upravené rámcovou dohodou a překážky, které mohou ohrozit jeho naplnění, srovnatelná se situací, která nastane v důsledku těžkého onemocnění dítěte nebo manžela nebo jejich úmrtí nebo v důsledku rozvodu manželství, aniž by takové zacházení bylo objektivně odůvodněno.

54 Podle ustálené judikatury přitom dodržení zásady rovného zacházení a zásady zákazu diskriminace vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno (viz zejména rozsudek ze dne 26. října 2006, Koninklijke Coöperatie Cosun, C-248/04, Sb. rozh. s. I-10211, bod 72, a ze dne 3. května 2007, Advocaten voor de Wereld, C-303/05, Sb. rozh. s. I-3633, bod 56).

55 Vzhledem k tomu, že se diskriminační zacházení vyplývající z takových ustanovení, jako jsou ustanovení dotčená v původním řízení, může dotknout pouze žen, zakládají uvedená ustanovení, která vymezují podmínky pracovního poměru, jenž je zachován po dobu dovolené na výchovu, přímou diskriminaci na základě pohlaví zakázanou článkem 2 směrnice 76/207 (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Busch, bod 38).

56 Soudní dvůr ostatně již rozhodl, že dovolená zaručená právem Společenství nemůže ovlivnit právo čerpat jinou dovolenou zaručenou tímto právem (viz výše uvedený rozsudek Komise v. Lucembursko, bod 33, a rozsudek ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Sb. rozh. s. I-3423, bod 24).

57 Z toho vyplývá, že právo Společenství brání takovému rozhodnutí zaměstnavatele, jaké bylo přijato ve věci v původním řízení dne 10. prosince 2004, které ve svém důsledku neumožňuje těhotné zaměstnankyni dosáhnout změny doby trvání její dovolené na výchovu v okamžiku, kdy žádá o mateřskou dovolenou, a připravuje ji tak o práva spojená s touto mateřskou dovolenou, která vyplývají z článků 8 a 11 směrnice 92/85.

58 S ohledem na výše uvedené úvahy je namístě odpovědět na první a třetí položenou otázku tak, že článek 2 směrnice 76/207, který zakazuje jakoukoliv přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o pracovní podmínky, jakož i články 8 a 11 směrnice 92/85 týkající se mateřské dovolené, brání vnitrostátním ustanovením upravujícím dovolenou na výchovu, která v rozsahu, v němž nezohledňují změny, jež znamená těhotenství pro dotyčnou zaměstnankyni ve vymezeném období nejméně čtrnácti týdnů, které předchází porodu a následuje po něm, neumožňují dotčené ženě dosáhnout na žádost změny doby trvání její dovolené na výchovu v okamžiku, kdy uplatňuje své právo na mateřskou dovolenou, a připravují ji tak o práva spojená s touto mateřskou dovolenou.

Ke druhé otázce

59 Druhá otázka byla položena pouze pro případ, že Soudní dvůr bude mít za to, že vnitrostátní ustanovení dotčená v původním řízení obsahují nepřímou diskriminaci.

60 Z posouzení v bodě 55 tohoto rozsudku vyplývá, že vnitrostátní ustanovení dotčená v původním řízení obsahují přímou, a nikoliv nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice 76/207.

61 Není tedy namístě odpovídat na druhou otázku.

K nákladům řízení

62 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (čtvrtý senát) rozhodl takto:

Článek 2 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, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, který zakazuje jakoukoliv přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o pracovní podmínky, jakož i články 8 a 11 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 samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), které upravují mateřskou dovolenou, brání

vnitrostátním ustanovením týkajícím se rodičovské dovolené na výchovu, která v rozsahu, v němž nezohledňují změny, jež znamená těhotenství pro dotyčnou zaměstnankyni ve vymezeném období nejméně čtrnácti týdnů, které předchází porodu a následuje po něm, neumožňují dotčené ženě dosáhnout na žádost změny doby trvání její rodičovské dovolené na výchovu v okamžiku, kdy uplatňuje své právo na mateřskou dovolenou, a připravují ji tak o práva spojená s touto mateřskou dovolenou.

Podpisy.