Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

7. září 2017*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2010/18/EU – Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené – Ustanovení 5 body 1 a 2 – Návrat z rodičovské dovolené – Právo vrátit se na stejné pracovní místo nebo na rovnocenné nebo podobné pracovní místo – Zachování práv pracovníka, která má nebo která nabývá – Úředník spolkové země povýšený na vedoucí pozici jako úředník ve zkušební době – Právní úprava uvedené spolkové země stanovující ukončení zkušební doby ze zákona a bez možnosti prodloužení po uplynutí dvouletého období i v případě nepřítomnosti z důvodu rodičovské dovolené – Neslučitelnost – Důsledky“

Ve věci C-174/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně, Německo) ze dne 2. července 2015, došlým Soudnímu dvoru dne 24. března 2016, v řízení

H.

proti

Land Berlin,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení M. Ilešič, předseda senátu, A. Prechal (zpravodajka), A. Rosas, C. Toader a E. Jarašiūnas, soudci,

generální advokát: P. Mengozzi,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za paní H. jí samotnou,

— za Land Berlin M. Theisem, E.-N. Voigtem, K.-P. Nießnerem a A. Hollmann, jako zmocněnci,

— za Evropskou komisi C. Valero a M. Kellerbauerem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 26. dubna 2017,

* Jednací jazyk: němčina.

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 5 bodů 1 a 2 revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 18. června 2009 (dále jen „revidovaná rámcová dohoda“), která je přílohou směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010 kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Úř. věst. 2010, L 68, s. 13), jakož i čl. 14 odst. 1 písm. a) a c) a článků 15 a 16 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. 2006, L 204, s. 23).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi pí H. a Land Berlin (Spolková země Berlín, Německo) ve věci rozhodnutí Land Berlin zaslaného paní H. během její rodičovské dovolené, kterým byla informována, že vzhledem k její absenci spojené s touto dovolenou úspěšně neukončila dvouletou zkušební dobu na vedoucí pozici, na niž byla před uvedenou dovolenou přidělena, a proto její pozice úředníka ve zkušební době skončila, a v důsledku toho byla opětovně zařazena na své předchozí nižší místo.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 2010/18 a revidovaná rámcová dohoda

3 Směrnice 2010/18 s účinností ke dni 8. března 2012 zrušila směrnici Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1996, L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285), uzavřené dne 14. prosince 1995 (dále jen „rámcová dohoda z roku 1995“).

4 Body 8 a 11 odůvodnění směrnice 2010/18 zní:

„(8) Jelikož cílů této směrnice, totiž lepšího sladění pracovního, soukromého a rodinného života pracujících rodičů a zlepšení v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti v celé Unii, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jich může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. […]

[…]

(11) Podle ustanovení 1 bodu 1 revidované rámcové dohody, v souladu s obecnými zásadami práva Unie v sociální oblasti, dohoda stanoví minimální požadavky.“

5 Článek 3 odst. 1 této směrnice stanoví:

„Do 8. března 2012 členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou. […]“

6 Úvod revidované rámcové dohody stanoví zejména následující:

„Tato rámcová dohoda […] reviduje [rámcovou dohodu z roku 1995], která stanoví minimální požadavky na rodičovskou dovolenou, jakožto důležitý prostředek sladění pracovních a rodinných povinností a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy.

[…]

I. Obecné úvahy […]

3. s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000 a její články 23 a 33 týkající se rovnosti žen a mužů a zachování souladu mezi pracovním, soukromým a rodinným životem, […]

22. vzhledem k tomu, že úprava rodičovské dovolené má podpořit pracující rodiče v určitém období s cílem udržet a podpořit jejich průběžnou účast na trhu práce […] […]“

7 Ustanovení 1 body 1 a 2 revidované rámcové dohody zní:

„1. Tato dohoda stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů s přihlédnutím ke vzrůstající rozmanitosti v uspořádání rodiny, při současném dodržování vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

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

8 Podle ustanovení 2 této rámcové dohody:

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

2. Právo na dovolenou bude přiznáno na dobu nejméně čtyř měsíců […]“

9 Ustanovení 3 bod 1 uvedené rámcové dohody stanoví:

„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:

a) rozhodnout, zda se rodičovská dovolená přiznává na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, po částech nebo systémem časových úvěrů s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků;

b) podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která nesmí přesáhnout jeden rok […];

c) vymezit podmínky, za kterých je po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi zaměstnavateli dovoleno odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem organizace […];

d) navíc k případům uvedeným v písmenu c) schvalovat zvláštní opatření k uspokojení provozních a organizačních požadavků malých podniků.“

10 Ustanovení 5 téže rámcové dohody, nadepsané „Zaměstnanecká práva a nediskriminace“, uvádí:

„1. Po skončení rodičovské dovolené mají pracovníci právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.

2. Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

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

[…]“

Směrnice 2006/54

11 Článek 14 odst. 1 směrnice 2006/54 stanoví:

„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 […] včetně postupu v zaměstnání;

[…]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky […]

[…]“

12 Článek 15 této směrnice uvádí:

„Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé […]“

13 Článek 16 uvedené směrnice stanoví:

„Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uznávat odlišná práva na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení. Členské státy, které uznávají taková práva, přijmou nezbytná opatření […], aby po skončení takové dovolené měli [pracovníci a pracovnice] nárok na návrat na svá pracovní místa nebo rovnocenná pracovní místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé […]“

Německé právo

14 Postavení úředníka ve zkušební době jmenovaného na vedoucí pozici je upraveno, pokud jde o Land Berlin, v § 97 Landesbeamtengesetz (zemský služební zákon, dále jen „LBG“) ze dne 19. března 2009.

15 Ustanovení § 97 odst. 1 LBG zejména stanoví, že zkušební doba na takové pozici činí dva roky a nelze ji prodloužit.

16 Podle § 97 odst. 2 druhé věty LBG:

„Ke dni jmenování jsou během trvání zkušební doby […] pozastavena práva a povinnosti vztahující se k pozici, na kterou byl úředník naposledy jmenován jakožto úředník na dobu neurčitou […]“

17 Podle § 97 odst. 4 LGB ve znění zákona ze dne 22. června 2011 o nové úpravě a modernizaci spolkového práva veřejné služby (Dienstrechtsneuordnungsgesetz):

„Úředník, který úspěšně absolvoval zkušební dobu, je definitivně jmenován […]. Úředník, jenž ke konci zkušební doby nebyl definitivně jmenován, ztrácí veškeré nároky na odměnu vztahující se k místu, na které nebyl jmenován. Další nároky úředník nenabývá. Po dobu jednoho roku nemůže být úředník přijat na zkušební dobu na téže místo. Pokud úředník ve zkušební době napoprvé úspěšně neukončil zkušební dobu pouze z důvodu, že nemohl vedoucí funkci po delší dobu vykonávat, může nadřízený povolit výjimku z věty sedmé.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

18 Paní H. nastoupila do služebního poměru k Land Berlin v průběhu roku 1999, přičemž měla v rámci státní správy této spolkové země postavení úředníka na dobu neurčitou. Od 23. září 2008 zastávala místo rady náležející do platové třídy A 16. Na základě výběrového řízení byla pí H. dne 20. září 2011 povýšena podle § 97 odst. 1 LBG na úředníka ve zkušební době v postavení rady náležejícího do vyšší platové třídy B 2. V důsledku toho byla dne 18. října 2011 zařazena na tehdy volné místo spadající do posledně uvedené platové třídy zahrnující řídící úkoly.

19 Paní H. však na toto nové místo nenastoupila. Od 25. července 2011 do 19. ledna 2012 totiž čerpala nemocenskou dovolenou v souvislosti s těhotenstvím, poté byla od 20. ledna do 27. dubna 2012 na mateřské dovolené. Po ukončení této mateřské dovolené čerpala pí H. dovolenou, a to do 29. května 2012 před tím, než jí byla přiznána rodičovská dovolená, jež začala 30. května 2012 a byla vícekrát prodloužena a skončila 20. února 2015.

20 V mezidobí se na místo, na které byla pí H. přidělena jako úředník ve zkušební době, konalo v průběhu druhého pololetí roku 2012 nové výběrové řízení a bylo obsazeno jinou osobou.

21 Dne 4. září 2014 oznámil Landesverwaltungsamt Berlin (úřad zemské správy v Berlíně, Německo) pí H., že neabsolvovala úspěšně dvouletou zkušební dobu na výše zmíněném místě, ačkoli na něj byla zařazena, a že její postavení jakožto úředníka ve zkušební době proto ke dni 19. září 2013 skončilo v souladu s § 97 odst. 4 LBG. Uvedený úřad dotyčnou rovněž informoval, že bude opětovně zařazena na své předchozí místo rady v platové třídě A 16.

22 Poté, co byla stížnost podaná pí H. tímto úřadem zamítnuta rozhodnutím ze dne 10. listopadu 2014, podala dotyčná žalobu k Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně, Německo) na zrušení uvedeného rozhodnutí a určení, že jí mělo být zachováno její postavení úředníka ve zkušební době na vedoucí funkci v platové třídě B 2 od 19. září 2013. Na podporu své žaloby pí H. zejména uvedla, že napadené rozhodnutí je v rozporu se směrnicemi 2006/54 a 2010/18.

23 Pokud jde o směrnici 2010/18 a o revidovanou rámcovou dohodu, táže se Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně) zejména na to, zda je § 97 LBG slučitelný s ustanovením 5 bodem 1 této rámcové dohody v rozsahu, v němž se ke dni uplynutí rodičovské dovolené pí H. nemohla vrátit na své nebo rovnocenné pracovní místo, které před uvedenou dovolenou zastávala, nýbrž byla opětovně zařazena na služebně nižší místo. Tento soud se rovněž táže na slučitelnost tohoto § 97 s ustanovením 5 bodem 2 uvedené rámcové dohody, jenž stanoví zachování práv pracovníka, která má nebo která nabývá, neboť důsledkem tohoto opětovného zařazení bylo snížení platu. Podle uvedeného soudu

nicméně nemůže být vyloučeno, jak uvádí Land Berlin, že představují právní normy § 97 LBG vnitrostátní právní předpisy ve smyslu ustanovení 5 bodu 2 druhé věty téže rámcové dohody, z nichž mohou legálně vyplývat k okamžiku ukončení rodičovské dovolené změny v právech pracovníků.

24 Kromě toho předkládající soud uvádí, že pokud je § 97 LBG v rozporu s revidovanou rámcovou dohodou nebo se směrnicí 2006/54, je podle něj nemožné tento § 97 vykládat konformně tak, aby byl zajištěn jeho soulad s uvedenými normami unijního práva, takže v takovém případě bude nutné tuto vnitrostátní právní normu neuplatnit.

25 V tomto ohledu má uvedený soud za to, že nejvhodnějším řešením by bylo uložit prodloužení zkušební doby z důvodu doby dosud k počátku rodičovské dovolené neuplynulé, a to buď na původním místě, nebo pokud je jako v projednávaném případě toto místo v mezidobí přiděleno jinému úředníkovi, na srovnatelném vedoucím místě. Nicméně se rovněž táže na řešení, které je třeba přijmout, pokud žádné srovnatelné místo nebude k dispozici. Nakonec v rozsahu, v němž vnitrostátní právo vyžaduje v případě přidělení nového místa konání nového výběrového řízení s nebezpečím, že bude vybrán jiný kandidát než úředník, jenž se vrací z rodičovské dovolené, si klade předkládající soud otázku, zda unijní právo vyžaduje, aby se od takového řízení upustilo.

26 Za těchto podmínek se Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být ustanovení směrnice [2010/18] a ustanovení [revidované rámcové dohody] vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž zkušební doba pro postup na vedoucí funkci ve veřejné službě končí ze zákona a bez možnosti prodloužení i tehdy, pokud se úředník po převážnou část této zkušební doby nacházel a nadále nachází na rodičovské dovolené?

2) Musí být ustanovení směrnice [2006/54], a to zejména čl. 14 odst. 1 písm. a) nebo c), článek 15 nebo článek 16 této směrnice, vykládána v tom smyslu, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava popsaná v první otázce, představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, jestliže uvedenou právní úpravou je nebo může být dotčen podstatně větší počet žen než mužů?

3) V případě kladné odpovědi na první nebo na druhou otázku, brání výklad výše uvedených ustanovení unijního práva takovéto vnitrostátní právní úpravě také tehdy, pokud je tato právní úprava odůvodněna cílem předmětné zkušební doby, kterým je možnost posoudit, zda je úředník ve zkušební době způsobilý zastávat vedoucí funkci, která má být obsazena, což lze zjistit pouze v případě skutečného plnění úkolů spojených s tímto služebním místem po delší dobu?

4) V případě kladné odpovědi na třetí otázku, připouští výklad unijního práva jiný právní důsledek než pokračování zkušební doby na stejném nebo srovnatelném služebním místě bezprostředně po skončení rodičovské dovolené, po tu část zkušební doby, která dosud k počátku rodičovské dovolené neuplynula, například pokud takovéto nebo odpovídající služební místo již není k dispozici?

5) Vyžaduje výklad unijního práva, aby bylo v takovém případě upuštěno od jakéhokoliv nového výběrového řízení podle ustanovení vnitrostátního práva otevřeného pro nové uchazeče, které je organizováno za účelem obsazení jiného služebního místa nebo jiné vedoucí funkce?“

K předběžným otázkám

K první otázce a k první části třetí otázky

27 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být ustanovení 5 body 1 a 2 revidované rámcové dohody vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení, která podmiňuje konečný postup na vedoucí funkci ve veřejné službě tím, že vybraný kandidát úspěšně absolvuje předchozí dvouletou zkušební dobu na této pozici, a podle níž v situaci, kdy se takový kandidát převážnou část této zkušební doby nacházel a nadále nachází na rodičovské dovolené, končí uvedená zkušební doba ze zákona k okamžiku uplynutí tohoto dvouletého období, aniž je možné ji prodloužit, a v důsledku toho je dotyčný při svém návratu z rodičovské dovolené opětovně zařazen na místo nižší z hlediska služebního řádu i platu, které zastával před svým nástupem na uvedenou zkušební dobu. V případě kladné odpovědi na tuto první otázku se předkládající soud první částí své třetí otázky ptá, zda musí být toto ustanovení 5 body 1 a 2 vykládáno v tom smyslu, že taková vnitrostátní právní úprava nicméně může být odůvodněna cílem předmětné zkušební doby, který spočívá v možnosti posouzení způsobilosti zastávat vedoucí funkci, jež má být obsazena, a který proto vyžaduje, aby byla uvedená zkušební doba delšího trvání.

Úvodní poznámky

28 Úvodem je třeba upřesnit, že jelikož pí H nebyla přítomna převážnou část zkušební doby vyžadované k získání dotčené vedoucí funkce z důvodu své rodičovské dovolené a na rodičovské dovolené se nacházela také v okamžiku, kdy ji úřad zemské správy Land Berlin informoval o tom, že bude opětovně zařazena na své předchozí místo, musí být vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení zkoumána toliko ve světle směrnice 2010/18 a revidované rámcové dohody.

29 Jak vyplývá z prvního pododstavce úvodu revidované rámcové dohody, tato rámcová dohoda představuje závazek sociálních partnerů zastoupených obecnými mezioborovými organizacemi provést přijetím minimálních požadavků na rodičovskou dovolenou opatření určená ke sladění pracovních a rodinných povinností a na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy a rovného zacházení.

30 Bod 8 odůvodnění směrnice 2010/18 týkající se použití uvedené revidované rámcové dohody vyzdvihuje také, že cíle sledované touto směrnicí spočívají v lepším sladění pracovního, soukromého a rodinného života pracujících rodičů a zlepšení v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti v celé Unii.

31 Je třeba mimoto připomenout, že zásada rovnosti žen a mužů zejména v oblasti zaměstnávání, práce a odměňování, a právo na rodičovskou dovolenou za účelem sladění rodinného a pracovního života, jsou zakotveny v článcích 23 a 33 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), na kterážto ustanovení odkazuje bod 3 obecných úvah revidované rámcové dohody.

32 Právo na rodičovskou dovolenou totiž bylo doplněno do čl. 33 odst. 2 Listiny mezi základní sociální práva seskupená v její hlavě IV, nadepsané „Solidarita“. Toto ustanovení uvádí, že v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo zejména na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.

33 Nadto cíle sledované revidovanou rámcovou dohodou souvisejí se zlepšováním životních a pracovních podmínek, jakož i přiměřenou sociální ochranou pracovníků, které figurují mezi cíli sledovanými sociální politikou Unie, jak vyplývá z článku 151 SFEU (stran rámcové dohody z roku 1995 v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 37).

34 Nakonec je třeba připomenout, že se revidovaná rámcová dohoda, podobně jako rámcová dohoda z roku 1995, týká rovněž pracovníků, kteří mají jako žalobkyně v původním řízení postavení úředníka. Ustanovení 1 bod 2 revidované rámcové dohody se totiž vztahuje obecně „na všechny pracovníky, […] kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě“, a ustanovení 2 bod 1 téže rámcové dohody se týká „pracovníků“, aniž rozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnáni zaměstnavatelem ve veřejném, či soukromém sektoru, čímž zahrnuje všechny pracovníky (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. září 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, body 28 až 30).

K ustanovení 5 revidované rámcové dohody

35 Úvodem je třeba poukázat na to, že body 1 až 3 ustanovení 5 revidované rámcové dohody jsou téměř identické se zněním bodů 5 až 7 ustanovení 2 rámcové dohody z roku 1995, proto výklad poskytnutý Soudním dvorem k posledně uvedeným ustanovením platí rovněž pro prvně jmenovaná ustanovení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. června 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, bod 47).

36 Z tohoto hlediska umožňuje revidovaná rámcová dohoda novorodičům přerušit výkon povolání a věnovat se rodinným povinnostem a současně jim poskytuje záruku, uvedenou v ustanovení 5 bodě 1 této rámcové dohody, že po skončení rodičovské dovolené se mohou vrátit na původní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru. Toto ustanovení tedy zaručuje po skončení této dovolené návrat na pracovní místo za stejných podmínek, jaké existovaly v okamžiku nástupu na uvedenou dovolenou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. února 2014, TSN a YTN, C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 39 a citovaná judikatura).

37 Obdobně je cílem ustanovení 5 bodu 2 první věty revidované rámcové dohody zabránit ztrátě nebo omezení práv odvozených z pracovněprávního vztahu, která pracovník má nebo která nabývá a která může uplatňovat v den začátku rodičovské dovolené, a zaručit, že po skončení této dovolené se bude nacházet, pokud jde o tato práva, ve stejné situaci, ve které se nacházel před zahájením uvedené dovolené (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 16. července 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, bod 39, a ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 39 a citovaná judikatura).

38 Uvedené ustanovení sice neupravuje práva a povinnosti odvozené z pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené, které jsou v souladu s ustanovením 5 bodu 3 revidované rámcové dohody vymezeny členskými státy nebo sociálními partnery. Nicméně, jak judikoval Soudní dvůr, takovým odkazem na vnitrostátní právní předpisy a kolektivní smlouvy nejsou dotčeny minimální požadavky zakotvené revidovanou rámcovou dohodou, a zejména požadavky upřesněné v ustanovení 5 bodů 1 a 2 této rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 16. července 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, bod 46, a ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 45).

39 S ohledem na argumentaci Land Berlin je třeba zaprvé upřesnit, že oproti jeho mínění musí mít pracovník možnosti využít práva vrátit se na stejné pracovní místo a zachování práv pracovníka, která má nebo která nabývá, jak je zaručeno ustanovením 5 body 1 a 2 revidované rámcové dohody, i tehdy, když rodičovská dovolená čerpaná podle použitelných vnitrostátních ustanovení přesáhne minimální dobu čtyř měsíců uvedenou v ustanovení 2 bodu 2 revidované rámcové dohody.

40 Kromě skutečnosti uvedené generálním advokátem v bodě 20 jeho stanoviska, podle níž toto řešení implicitně vyplývá z judikatury Soudního dvora (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 20. června 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, body 12, 17, 32, 50 a 51), totiž opačný názor zastávaný Land Berlin

nenachází žádnou oporu ve znění revidované rámcové dohody, jejíž ustanovení 5 v bodech 1 a 2 poukazuje na právo vrátit se na stejné pracovní místo „po skončení rodičovské dovolené“ a právo na zachování práv pracovníka, která má nebo která nabývá „až do skončení této rodičovské dovolené“.

41 Připravit dotčeného pracovníka o záruku vrácení se na předchozí zastávané místo a pokračovat ve využívání práv, které má nebo které nabývá, překročí-li rodičovská dovolená minimální dobu čtyř měsíců, by nadto vedlo k odrazení tohoto pracovníka od rozhodnutí využít svého nároku na takovou dovolenou, čímž by byla ohrožena účinnost tohoto práva a užitečného účinku směrnice 2010/18, jakož i revidované rámcové dohody (rozsudek ze dne 13. února 2014, TSN a YTN, C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 51), a zmařen tak cíl sladění pracovních a rodinných povinností sledovaný revidovanou rámcovou dohodou (rozsudek ze dne 27. února 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 40).

42 Zadruhé nelze přijmout ani názor Land Berlin, podle něhož nezastávala-li ve skutečnosti pí H. místo se zkušební dobou dotčené v původním řízení, nevyplývají pro ni z ustanovení 5 bodů 1 a 2 revidované rámcové dohody práva vrátit se na uvedené místo po skončení rodičovské dovolené ani pokračovat ve využívání práv, která má nebo která nabývá, související zejména s uvedeným místem ke dni začátku této dovolené.

43 Pojmy „pracovní místo“ a „práva pracovníka, která má nebo která nabývá“ uvedené v dotčeném ustanovení 5 bodech 1 a 2 musí být při neexistenci výslovného odkazu na právo členských států za účelem vymezení jejich smyslu a dosahu zpravidla vykládány autonomním a jednotným způsobem v celé Unii, přičemž tento výklad je třeba nalézt s přihlédnutím ke kontextu těchto ustanovení a k cíli sledovanému dotčenou právní úpravou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 41).

44 Přitom vzhledem k cílům sledovaným revidovanou rámcovou dohodou a směrnicí 2010/18, jak jsou připomínány v bodech 29 a 30 tohoto rozsudku a ke skutečnosti, že ustanovení 5 body 1 a 2 první věta revidované rámcové dohody vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, které má zvláštní význam, a konkretizuje mimoto právo na rodičovskou dovolenou zaručené jako základní právo v čl. 33 odst. 2 Listiny, nemůže být toto ustanovení vykládáno restriktivně (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 42, a ze dne 27. února 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 36).

45 Pro účely použití ustanovení 5 bodů 1 a 2 revidované rámcové dohody proto postačuje, aby ke dni, ke kterému pí H. nastoupila na rodičovskou dovolenou, byla na základě výběrového řízení a povýšení již zařazena jakožto úředník ve zkušební době na dotčené místo, a náležela jí rovněž odměna odpovídající vyšší platové třídě, do které spadá uvedené místo. Skutečnost, že dotyčná v okamžiku, kdy bylo toto přidělení uskutečněno, čerpala nemocenskou dovolenou v souvislosti s těhotenstvím, naproti tomu nemá vliv na to, že uvedené místo bylo od toho okamžiku její, takže je třeba mít za to, že pokud dotyčná později čerpala rodičovskou dovolenou, uvedené místo již zastávala a využívala s tímto místem případně spojená práva, která měla nebo která nabývala.

46 Přijetí výkladu zastávaného Land Berlin by kromě toho znamenalo odrazení dotčených pracovníků od čerpání rodičovské dovolené a mařilo by cíle sledované uvedenou dohodou.

47 Zatřetí je třeba se zabývat otázkou, zda není taková právní úprava, jako je úprava dotčená v původním řízení, na základě toho, že neupravuje žádné prodloužení zkušební doby, čerpá-li úředník ve zkušební době na vedoucí funkci rodičovskou dovolenou, v rozporu s ustanovením 5 body 1 a 2 revidované rámcové dohody.

48 Pokud jde v první řadě o práva přiznaná pracovníkovi na rodičovské dovolené ustanovením 5 bodem 1 revidované rámcové dohody, tedy právo vrátit se po skončení této dovolené na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jeho pracovní

smlouvě nebo pracovnímu poměru, z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že § 97 LBG automaticky vylučuje, aby se úředník nacházející se v situaci žalobkyně v původním řízení mohl po skočení své rodičovské dovolené vrátit na místo úředníka ve zkušební době, které zastával před nástupem na tuto dovolenou. Je nesporné, že dotyčná, jež čerpala rodičovskou dovolenou v průběhu zkušební doby a z toho důvodu tedy nemohla vykonávat úkoly s tímto místem spojené, a tedy nemohla osvědčit svou způsobilost za účelem konečného jmenování na toto místo, se při skončení dovolené nemohla na uvedené místo vrátit.

49 Uvedená vnitrostátní právní úprava má, jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, rovněž za následek automatické vyloučení toho, aby bylo dotyčnému při skončení jeho rodičovské dovolené nabídnuto místo úředníka ve zkušební době rovnocenné nebo podobné tomu, které před touto dovolenou zastával, neboť dvouleté období, během něhož mohl vykonávat tuto zkušební dobu za účelem osvědčení způsobilosti zastávat vedoucí funkci, uplynulo a není možné jej prodloužit.

50 Z toho plyne, že ustanovení 5 bod 1 revidované rámcové dohody brání takové právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení.

51 Pokud jde ve druhé řadě o ustanovení 5 bod 2 první větu revidované rámcové dohody stanovující zachování „práv pracovníka, která má nebo která nabývá“, je třeba připomenout, že tento pojem zahrnuje všechna práva a peněžitá či naturální zvýhodnění odvozená přímo či nepřímo z pracovního poměru, jež může pracovník uplatňovat vůči zaměstnavateli v den začátku rodičovské dovolené (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 43).

52 Mezi takovými právy a zvýhodněními jsou i ty vyplývající z ustanovení, která stanovují podmínky přístupu k vyššímu stupni hierarchie pracovních funkcí, neboť tato práva a zvýhodnění jsou odvozeny z pracovního poměru (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. listopadu 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, bod 31). To je v projednávané věci případ práva úředníka upraveného v § 97 LBG na případné konečné povýšení na vedoucí funkci po vykonání zkušební doby určité délky v pracovním poměru u Land Berlin na základě předchozího výběrového řízení.

53 V tomto ohledu je však třeba konstatovat, že důsledkem toho, že pí H. čerpala rodičovskou dovolenou, ji § 97 LBG v projednávané věci zbavil jakékoli možnosti prokázat způsobilost vykonávat vedoucí funkci, o kterou se ucházela, a být tak případně na dotčenou funkci, na niž byla před touto dovolenou vybrána, po ukončení zkušební doby definitivně povýšena.

54 Z toho plyne, že ustanovení 5 bod 2 první věta revidované rámcové dohody rovněž brání takové právní úpravě, jako je úprava dotčená v původním řízení. Vzhledem k tomu, že uvedená právní úprava může odradit pracovníka nacházejícího se v situaci pí H. od využití svého práva na rodičovskou dovolenou, ohrožuje mimoto účinnost tohoto práva, jak je garantováno revidovanou rámcovou dohodou.

55 Pokud jde o argumentaci zmiňovanou předkládajícím soudem, podle níž mohou být ustanovení § 97 odst. 1 a 2 druhé věty LBG považována za ustanovení „vnitrostátních právních předpisů“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 2 druhé věty revidované rámcové dohody, z nichž mohou legálně vyplývat k okamžiku skončení rodičovské dovolené takové změny v právech pracovníků, jako jsou změny dotčené v původním řízení, je třeba úvodem poukázat na rozdíly mezi různými jazykovými zněními tohoto ustanovení. Přestože některé jazykové verze, zejména ta v německém jazyce, stanoví, že práva pracovníka, která má nebo která nabývá, včetně všech změn vyplývajících mimo jiné z vnitrostátních právních předpisů, jsou uplatnitelná po skončení rodičovské dovolené, stanoví verze ve francouzském jazyce, že po skončení rodičovské dovolené jsou uplatnitelná práva uvedená v ustanovení 5 bodu 2 první větě uvedené rámcové dohody, jakož i změny zavedené mimo jiné do „vnitrostátních právních předpisů“.

56 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury v případě rozdílů mezi různými jazykovými verzemi textu Unie musí být dotčené ustanovení vykládáno podle celkové systematiky a účelu právní úpravy, jejíž je součástí (viz zejména rozsudek ze dne 4. září 2014, Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, bod 46, a rozsudek ze dne 26. dubna 2017, Popescu, C-632/15, EU:C:2017:303, bod 35).

57 V projednávaném případě vzhledem k cílům sledovaným revidovanou rámcovou dohodou, jak jsou připomínány v bodech 29 a 30 tohoto rozsudku, jakož i k významu ochrany poskytované pracovníkům na základě ustanovení 5 bodů 1 a 2 revidované rámcové dohody zdůrazněnému v bodě 44 tohoto rozsudku, nelze ustanovení 5 bod 2 druhou větu této revidované rámcové dohody vykládat způsobem, který by ohrožoval užitečný účinek ochrany poskytované pracovníkům na základě ustanovení 5 bodu 2 první věty uvedené rámcové dohody. Tak by tomu přitom bylo, kdyby za takových okolností, jako jsou okolnosti dotčené v původním řízení, byla připuštěna možnost odůvodnit na základě ustanovení 5 bodu 2 druhé věty revidované rámcové dohody zánik práva pracovníka, které má nebo které nabývá, na základě toho, že podle vnitrostátní právní úpravy takové právo ze zákona končí uplynutím lhůty, již nelze prodloužit, která běží i v průběhu nepřítomnosti dotčeného pracovníka vyplývající z jeho rodičovské dovolené.

58 Nakonec začtvrté je třeba zkoumat dotaz předkládajícího soudu týkající se otázky, zda může být zásah do práv zaručených ustanovením 5 body 1 a 2 revidované rámcové dohody vyplývající z použití § 97 LBG případně odůvodněn cílem zkušební doby dotčené v původním řízení, kterým je možnost posoudit způsobilosti zastávat vedoucí funkci, která má být obsazena, což lze zjistit pouze v případě skutečného plnění úkolů spojených s tímto místem po delší dobu.

59 V tomto ohledu je třeba uvést, podobně jako generální advokát v bodě 30 svého stanoviska, že revidovaná rámcová dohoda neobsahuje žádné ustanovení umožňující odchýlení se od práv v ní zaručených. V každém případě se zásahy do těchto práv nejeví v projednávaném případě nijak nutnými pro dosažení sledovaného cíle. Takový cíl, který je uveden předkládajícím soudem, totiž může být zajištěn prostřednictvím určitých úprav směřujících k tomu, aby jak vyžaduje ustanovení 5 bod 2 první věta revidované rámcové dohody, mohl být proces probíhajícího kariérního postupu plně zachován a zkušební doba v požadované délce pokračovala po skončení rodičovské dovolené buď na místě zastávaném v okamžiku nástupu na tuto dovolenou, nebo není-li to prokazatelně možné, na rovnocenném nebo podobném místě, jak vyžaduje ustanovení 5 bod 1 revidované rámcové dohody.

60 Nelze přijmout argument Land Berlin, podle něhož by povinnost zaměstnavatele zaručit návrat pracovníka na pracovní místo, které předtím zastával, po dobu, jež může dosahovat maximálně uznávané délky rodičovské dovolené, a to v případě Německa tří let, přičemž by byl případně nucen nechat toto místo během uvedené doby volné, mohla ohrozit řádné fungování útvarů Land Berlin, či v soukromém sektoru dokonce samotnou existenci podniku.

61 V souladu s ustanovením 3 bodem 1 revidované rámcové dohody je na členských státech, aby stanovily prováděcí pravidla rodičovské dovolené, a zejména vymezily její uznávanou délku při dodržení minimálních požadavků stanovených uvedenou rámcovou dohodou. Jak vyplývá ze znění téhož ustanovení 3 bodu 1, jsou však potřeby zaměstnavatelů, a konkrétně potřeby spojené s provozem a organizací podniků zejména malých podniků uvedeny, podobně jako potřeby pracovníků, mezi kritérii, k nimž mají členské státy, a případně sociální partneři přihlížet při vymezení podmínek přístupu a prováděcích pravidel týkajících se rodičovské dovolené.

62 Nelze proto připustit, aby jakmile je délka uznávané dovolené za použití uvedeného ustanovení jednou vymezena, mohli být pracovníci, kteří se rozhodli pro rodičovskou dovolenou v takto uznávané délce, z důvodu těch samých potřeb zbaveni takových minimálních záruk stanovených revidovanou rámcovou dohodou, jako jsou zejména záruky upravené ustanovením 5 body 1 a 2 této dohody.

63 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na první otázku a na první část třetí otázky odpovědět tak, že ustanovení 5 body 1 a 2 revidované rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která podmiňuje konečný postup na vedoucí funkci ve veřejné službě tím, že vybraný kandidát úspěšně absolvuje předchozí dvouletou zkušební dobu na této pozici, a podle níž v situaci, kdy se takový kandidát převážnou část této zkušební doby nacházel a nadále nachází na rodičovské dovolené, končí uvedená zkušební doba ze zákona k okamžiku uplynutí tohoto dvouletého období, aniž je možné ji prodloužit, a v důsledku toho je dotyčný při návratu z rodičovské dovolené opětovně zařazen na místo nižší z hlediska služebního řádu i platu, které zastával před nástupem na uvedenou zkušební dobu. Zásahy do tohoto ustanovení nelze odůvodnit cílem předmětné zkušební doby, který spočívá v možnosti posouzení způsobilosti zastávat vedoucí funkci.

K druhé otázce a k druhé části třetí otázky

64 Vzhledem k odpovědi na první otázku a první část třetí otázky již není třeba na druhou otázku a druhou část třetí otázky odpovídat.

Ke čtvrté a páté otázce

65 Prostřednictvím čtvrté a páté otázky, které je třeba zkoumat společně, se předkládající soud v podstatě táže na to, jaké důsledky se v kontextu unijního práva za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, vážou k neslučitelnosti takové právní úpravy, jako je úprava dotčená v původním řízení, s ustanovením 5 body 1 a 2 revidované rámcové dohody.

66 Úvodem je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že vnitrostátní soudy jsou při použití vnitrostátního práva povinny vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby dosáhly jí zamýšleného výsledku, a tudíž souladu s čl. 288 třetím pododstavcem SFEU (viz zejména rozsudek ze dne 24. ledna 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 24 a citovaná judikatura). Tak je tomu rovněž v případě dohod, které stejně jako revidovaná rámcová dohoda byly provedeny směrnicí Rady, jejíž jsou nedílnou součástí (viz obdobně rozsudek ze dne 16. září 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, body 43 a 44).

67 V projednávaném případě nicméně předkládající soud ve své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce výslovně zdůrazňuje, že co se týče právní úpravy dotčené v původním řízení, takový konformní výklad není možný.

68 Za těchto podmínek je také nutné připomenout, že ve všech případech, kdy se ustanovení směrnice z hlediska svého obsahu jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, jak vyplývá z ustálené judikatury, jsou jednotlivci oprávněni dovolávat se jich vůči členskému státu, zejména jakožto zaměstnavateli. Soudní dvůr kromě toho již rozhodl, že tuto judikaturu bylo možno použít na dohody, jako jsou rámcové dohody o rodičovské dovolené, které jsou výsledkem dialogu vedeného mezi sociálními partnery na úrovni Evropské unie a byly podle jejich příslušného právního základu provedeny směrnicí Rady, jejíž jsou pak nedílnou součástí (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, body 22 a 23).

69 Ustanovení 5 body 1 a 2 první věta revidované rámcové dohody přitom zakotvuje obecným a jednoznačným způsobem práva pracovníka vrátit se na stejné místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo, a zachovat práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, po jejím skončení. Taková ustanovení jsou tudíž dostatečně přesná a bezpodmínečná, aby se jich mohli dovolávat jednotlivci a mohly je používat soudy (viz obdobně rozsudek ze dne 16. července 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, bod 36).

70 Z uvedeného podle ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že vnitrostátní soudy a orgány veřejné správy mají v případě, že nemohou vykládat a používat vnitrostátní právní předpisy v souladu s požadavky práva Unie, povinnost uplatňovat v plném rozsahu právo Unie a chránit práva, která toto právo přiznává jednotlivcům, s tím, že v případě potřeby neuplatní žádné ustanovení vnitrostátního práva, které by bylo v rozporu s právem Unie (rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, bod 40 a citovaná judikatura).

71 V důsledku toho je na předkládajícím soudu, aby zejména ověřil, zda za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, skutečně nemohl Land Berlin jakožto zaměstnavatel pí H. zaručit, aby se vrátila na stejné pracovní místo po skončení rodičovské dovolené, a v případě kladné odpovědi zajistil, aby jí bylo přiděleno, jak vyžaduje ustanovení 5 bod 1 revidované rámcové dohody, rovnocenné nebo podobné pracovní místo, které by odpovídalo její pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru tak, aby mohla pokračovat ve zkušební době za podmínek, které by byly v souladu s požadavky vyplývajícími z ustanovení 5 bodu 2 této rámcové dohody (viz obdobně rozsudek ze dne 20. června 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, bod 51).

72 Pokud jde o skutečnost, že vedoucí funkce, na niž byla pí H. dne 18. října 2011 zařazena jako úředník ve zkušební době, byla poté, co dne 30. května 2012 nastoupila na rodičovskou dovolenou, přidělena jinému úředníkovi, a to na dobu neurčitou, na základě výběrového řízení zahájeného v průběhu druhé poloviny roku 2012, je třeba poukázat na to, že Land Berlin u soudu nevysvětlil, v čem konkrétně pro něj bylo objektivně nemožné zajistit, aby se pí H. mohla vrátit na svou pozici úředníka ve zkušební době na dotčené vedoucí funkci po skončení své dovolené. Land Berlin zejména neuvedl žádné objektivní důvody, na základě kterých pro něj bylo nemožné toto místo zachovat dočasně volné, anebo pokud to bylo nezbytné, na něj jmenovat jiného úředníka dočasně, do okamžiku návratu pí H.

73 I když Soudní dvůr již judikoval, že zaměstnavatel může za účelem racionálního vedení své provozní jednotky své útvary reorganizovat, upřesnil, že se tak může stát za podmínky, že dodrží použitelná ustanovení unijního práva (viz obdobně v poměrech rámové dohody z roku 1995 rozsudek ze dne 20. června 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, bod 36).

74 V tomto kontextu má tedy zaměstnavatel povinnost u předkládajícího soudu prokázat, že pro něj bylo z objektivních důvodů nemožné zajistit, aby se žalobkyně v původním řízení mohla po skončení své rodičovské dovolené vrátit na vedoucí funkci, na kterou byla před nástupem na tuto dovolenou přidělena jakožto úředník ve zkušební době.

75 Za předpokladu, že by předkládající soud dospěl k závěru, že taková nemožnost v projednávaném případě byla dána, zůstávala by tu každopádně ta okolnost, že pracovní místo, které Land Berlin přidělil pí H. v očekávání jejího návratu do práce po ukončení rodičovské dovolené nebylo „rovnocenné nebo podobné“ vedoucí funkci, kterou dotyčná zastávala v době nástupu na svou dovolenou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 revidované rámcové dohody, neboť je nesporné, že dotyčné bylo přiděleno místo, které zastávala před svým povýšením na uvedenou vedoucí funkci, tedy místo nižší z hlediska služebního řádu i z hlediska platu.

76 Dodržení uvedeného ustanovení 5 bodu 1 totiž vyžadovalo, aby Land Berlin přidělil pí H. jakožto úředníkovi ve zkušební době vedoucí funkci vyznačující se přinejmenším služebním zařazením, platební úrovní a řídícími úkoly odpovídajícími těm, které se vážou k místu, na nějž byla původně vybrána.

77 Kromě toho se musí předkládající soud ujistit, že se další pokračování zkušební doby na původně zastávané vedoucí funkci nebo, v případě objektivně prokázané nemožnosti, na rovnocenném nebo podobném místě, uskuteční, pokud jde o délku této zkušební doby, v souladu s požadavky vyplývajícími z ustanovení 5 bodu 2 revidované rámcové dohody.

78 Takové dodržení požadavků znamená, že po skončení rodičovské dovolené zůstává pí H. možnost pokračovat ve zkušební době na jednom z těchto míst tak, že bude mít zkušební dobu v celkové délce skutečně totožné s délkou, kterou by zkušební doba měla, kdyby pí H. rodičovskou dovolenou nečerpala. Dotyčná totiž musí mít při skončení rodičovské dovolené nadále stejné možnosti, co se týče prokázání své způsobilosti vykonávat danou vedoucí funkci, a tudíž i stejnou perspektivu případného definitivního jmenování na tuto funkci po ukončení uvedené zkušební doby.

79 Nakonec, co se týče případného požadavku podmínit přidělení rovnocenného nebo podobného vedoucího místa žalobkyni v původním řízení, jakožto úředníkovi ve zkušební době, předchozím konáním nového výběrového řízení, je nutno konstatovat, že takový požadavek by zbavil obsahu právo, které svědčí takovému pracovníkovi, jako je pracovník dotčený v původním řízení čerpající rodičovskou dovolenou, být za podmínek stanovených v ustanovení 5 bodu 1 revidované rámcové dohody převeden na rovnocenné nebo podobné pracovní místo za účelem pokračování ve zkušební době za podmínek, které budou v souladu s požadavky vyplývajícími z ustanovení 5 bodu 2 první věty této rámcové dohody (viz obdobně rozsudek ze dne 20. června 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, bod 54).

80 Nehledě na okolnost, že se dotyčná již účastnila takového výběrového řízení, které vedlo k jejímu jmenování na místo úředníka ve zkušební době a k přidělení dané vedoucí funkce v okamžiku, kdy nastoupila na rodičovskou dovolenou, by totiž takové výběrové řízení mělo za následek oddálení jmenování dotyčné na toto nové místo, a tedy i možnosti, aby prokázala způsobilost být na uvedené místo definitivně jmenována. Ještě zásadnější by kromě toho byl ten důsledek, že by takové jmenování bylo nejisté, neboť by záleželo na výsledcích uvedeného výběrového řízení.

81 Takový požadavek, jako je požadavek uvedený v bodě 79 tohoto rozsudku proto nelze připustit, a je tak na předkládajícím soudu, aby jej v souladu s judikaturou připomínanou v bodě 70 tohoto rozsudku neuplatnil.

82 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na čtvrtou a pátou otázku odpovědět tak, že je na předkládajícím soudu, aby podle potřeby i při neuplatnění vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení ověřil, jak vyžaduje ustanovení 5 bod 1 revidované rámcové dohody, zda za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, Land Berlin jakožto zaměstnavatel objektivně nemohl dotyčné umožnit, aby se vrátila na stejné pracovní místo po skončení své rodičovské dovolené, a v případě kladné odpovědi zajistil, aby jí bylo přiděleno rovnocenné nebo podobné pracovní místo, které by odpovídalo její pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru, aniž by toto přidělení místa mohlo být podmíněno předchozím vypsáním nového výběrového řízení. Uvedený soud musí rovněž ověřit, že dotyčná po skončení rodičovské dovolené může pokračovat ve zkušební době na témže nebo nově přiděleném místě za podmínek, které budou v souladu s požadavky vyplývajícími z ustanovení 5 bodu 2 revidované rámcové dohody.

K nákladům řízení

83 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu 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 (druhý senát) rozhodl takto:

1) **Ustanovení 5 body 1 a 2 revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené, která je přílohou směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která**

podmiňuje konečný postup na vedoucí funkci ve veřejné službě tím, že vybraný kandidát úspěšně absolvuje předchozí dvouletou zkušební dobu na této pozici, a podle níž v situaci, kdy se takový kandidát převážnou část této zkušební doby nacházel a nadále nachází na rodičovské dovolené, končí uvedená zkušební doba ze zákona k okamžiku uplynutí tohoto dvouletého období, aniž je možné ji prodloužit, a v důsledku toho je dotyčný při návratu z rodičovské dovolené opětovně zařazen na místo nižší z hlediska služebního řádu i platu, které zastával před svým nástupem na uvedenou zkušební dobu. Zásahy do tohoto ustanovení nelze odůvodnit cílem předmětné zkušební doby, který spočívá v možnosti posouzení způsobilosti zastávat vedoucí funkci.

2) **Je na předkládajícím soudu, aby podle potřeby i při neuplatnění vnitrostátní právní úpravy dotčené v původním řízení ověřil, jak vyžaduje ustanovení 5 bod 1 revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené, která je přílohou směrnice 2010/18, zda za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, Land Berlin jakožto zaměstnavatel objektivně nemohl dotyčné umožnit, aby se vrátila na stejné pracovní místo po skončení své rodičovské dovolené, a v případě kladné odpovědi zajistil, aby jí bylo přiděleno rovnocenné nebo podobné pracovní místo, které by odpovídalo její pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru, aniž by toto přidělení místa mohlo být podmíněno předchozím vypsáním nového výběrového řízení. Uvedený soud musí rovněž ověřit, že dotyčná po skončení rodičovské dovolené může pokračovat ve zkušební době na témže nebo nově přiděleném místě za podmínek, které budou v souladu s požadavky vyplývajícími z ustanovení 5 bodu 2 této revidované rámcové dohody.**

Podpisy.