Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
MICHALA BOBKA
přednesené dne 9. července 2020[1]

Věc C-463/19

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle
proti
Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle,
za účasti:
Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Conseil de prud'hommes de Metz (pracovní soud v Metách (Francie)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2006/54/ES – Rovné zacházení s pracovníky a pracovnicemi – Dovolená nad rámec zákona, kterou po uplynutí zákonné mateřské dovolené poskytuje kolektivní smlouva – Neexistence práva pracovníků mužského pohlaví na dovolenou nad rámec zákona – Ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství"

I. Úvod

1. Podle francouzské kolektivní smlouvy pro zaměstnance orgánů sociálního zabezpečení může být délka zákonné mateřské dovolené prodloužena o další dovolenou. Tato dovolená nad rámec zákona, která je vyhrazena výlučně ženám, může trvat jeden a půl měsíce s vyplácením základního platu v plné výši, tři měsíce s vyplácením poloviny základního platu nebo jeden rok jako neplacená dovolená. Existuje rovněž možnost tuto dovolenou nad rámec zákona za určitých podmínek prodloužit o další rok neplacené dovolené.

2. Ve věci v původním řízení podala odborová organizace žalobu jménem zaměstnance orgánu sociálního zabezpečení. Tento zaměstnanec, který je otcem malé dcery, požádal o dovolenou nad rámec zákona. Jeho žádost byla odmítnuta z důvodu, že je muž. Odborová organizace se nyní u vnitrostátního soudu dovolává toho, že takové odmítnutí je diskriminační.

3. V roce 1984 Soudní dvůr ve věci Hofmann rozhodl, že členský stát může po uplynutí zákonné mateřské dovolené vyhradit ženám mateřskou dovolenou nad rámec zákona[2]. S ohledem na zásadní společenské a právní změny, ke kterým došlo v průběhu posledních 40 let, včetně významného vývoje v oblastech souvisejících se sociálním právem a politikou EU, však v tomto stanovisku navrhuji, že je třeba doplnit meze původnímu rozhodnutí ve věci Hofmann. Je čas na aktualizaci.

1 – Původní jazyk: angličtina.

2 – Rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273).

II. Právní rámec

A. Unijní právo

4. Bod 24 odůvodnění směrnice 2006/54[3] uvádí: „Soudní dvůr uznal, že je s ohledem na zásadu rovného zacházení legitimní chránit tělesný stav ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti. Touto směrnicí by proto neměla být dotčena 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[4]. Touto směrnicí by rovněž neměla být dotčena směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS[5].

5. Článek 1 směrnice 2006/54 stanoví:

„Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

[…]

b) pracovní podmínky, včetně odměny;

[…]“

6. Článek 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 definuje přímou diskriminaci tak, že se jí pro účely této směrnice 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“.

7. Článek 14 odst. 1 směrnice 2006/54 stanoví, že „[v]e veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

[…]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 Smlouvy;

[…]“

8. Článek 28 směrnice 2006/54 stanoví:

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

2. Touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice 96/34/ES a směrnice 92/85/EHS.“

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

4 – Úř. věst. 1992, L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110.

5 – Úř. věst. 1996, L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285. Směrnice ve znění směrnice 97/75/ES (Úř. věst. 1998, L 10, s. 24; Zvl. vyd. 05/03, s. 263).

B. Francouzské právo

1. Zákoník práce

9. Článek L 1225–17 Code du travail (zákoník práce) stanoví zákonná ustanovení, která se použijí na mateřskou dovolenou za běžných okolností:

„Zaměstnankyně má právo na mateřskou dovolenou po dobu, která začíná 6 týdnů před očekávaným datem porodu a končí 10 týdnů po tomto datu.

Na žádost zaměstnankyně a s výhradou kladného stanoviska zdravotnického pracovníka sledujícího těhotenství může být doba přerušení pracovní smlouvy, která začíná běžet před očekávaným datem porodu, zkrácena nejvýše o tři týdny. Období následující po očekávaném datu porodu se poté prodlužuje o stejnou dobu.

Pokud zaměstnankyně odložila část mateřské dovolené až po narození dítěte a byla lékařem uvolněna k čerpání mateřské dovolené v období před očekávaným datem porodu, tento odklad se zruší a doba přerušení pracovní smlouvy se zkrátí od prvního dne, kdy byla zaměstnankyně uvolněna k čerpání mateřské dovolené. Původně odložená lhůta se zkrátí o stejnou dobu.“

10. Články L 1225–18 až L 1225–23 zákoníku práce přizpůsobují dobu mateřské dovolené různým zvláštním okolnostem.

2. Celostátní kolektivní smlouva pro zaměstnance orgánů sociálního zabezpečení

11. Oddíl L Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale ze dne 8. února 1957 (celostátní kolektivní smlouva pro zaměstnance orgánů sociálního zabezpečení, dále jen „CCN“) je nadepsán „mateřská dovolená“. Tento oddíl obsahuje články 45 a 46 CCN.

12. Podle článku 45 CCN platí, že „po dobu zákonné mateřské dovolené je nadále vyplácen základní plat v plné výši v případě zaměstnankyň, které odpracovaly alespoň šest měsíců. Tento plat nemůže být vyplácen souběžně s denními příspěvky vyplácenými zaměstnancům jako pojištěncům.

Tato dovolená se nezohledňuje pro účely nároku na volno z důvodu pracovní neschopnosti a nemůže vést k žádnému zkrácení dovolené za kalendářní rok.“

13. Článek 46 CCN zní takto:

„Po uplynutí dovolené stanovené v předchozím článku má zaměstnankyně, která vychovává své dítě sama, postupně právo na:

– tři měsíce dovolené s vyplácením poloviny základního platu, nebo jeden a půl měsíce dovolené s vyplácením základního platu v plné výši;

– neplacenou dovolenou v délce jednoho roku.

Je-li však zaměstnankyně samoživitelka nebo její manžel či manželka nebo partner či partnerka se ocitli bez svých obvyklých prostředků (invalidita, dlouhodobá nemoc, vojenská služba), má tato zaměstnankyně právo na tři měsíce dovolené s vyplácením základního platu v plné výši.

Po uplynutí výše uvedené dovolené je příjemkyně automaticky zařazena na své pracovní místo.

Správní rada může výjimečně poskytnout další rok neplacené dovolené. V takovém případě je opětovné zařazení zaměstnankyně na pracovní místo podmíněno dostupnými pracovními místy, pro jejichž obsazení má přednost buďto ve své organizaci, nebo v rámci sesterské organizace, s výhradou ustanovení článku 16 výše.

Pokud je uvedená dovolená prodloužena, může se správní rada ve zvláštních případech formálně zavázat k okamžitému opětovnému zařazení zaměstnankyně na pracovní místo.

Neplacená dovolená, na kterou se vztahuje tento článek, má stejné účinky jako dovolená upravená v článku 40 výše, pokud se jedná o ustanovení této dohody a důchodového systému.“

III. Skutkový stav, původní řízení a předběžná otázka

14. Návrhem ze dne 27. prosince 2017 podala Confédération française des travailleurs chrétiens (francouzská konfederace křesťanských pracujících, dále jen „CFTC“) Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle (místní orgán nemocenského pojištění, Mosela, dále jen „CPAM“) žalobu ke Conseil de prud’hommes de Metz (pracovní soud v Metách, Francie, dále jen „pracovní soud“) proti CPAM.

15. CFTC jedná jménem zaměstnance CPAM, pracovníka, který je otcem malé dcery. Požádal o dovolenou nad rámec zákona [6] stanovenou v článku 46 CCN. CPAM mu tuto dávku odmítl poskytnout, protože takové právo je vyhrazeno pouze ženám.

16. CFTC požádala CPAM o rozšíření článku 46 CCN tak, aby zahrnoval i zaměstnance. CPAM odpověděl, že „doslovným výkladem článku 46 je nutno dojít k tomu, že smluvní mateřská dovolená je přiznávána pouze matce (pojem ‚zaměstnankyně‘ je použit v ženském rodě). Otec tedy nemá právo na mateřskou dovolenou. Tento článek není diskriminační, jelikož článek 46 je v akcesorickém vztahu k článku 45, který je vyhrazen pouze ženám. Jelikož na muže se článek 45 nevztahuje, nemůže se na ně vztahovat ani článek 46.“

17. CFTC navrhla, aby pracovní soud prohlásil odmítnutí CPAM poskytnout svému zaměstnanci dovolenou podle článku 46 CCN za neúčinné z důvodu své diskriminační povahy; aby CPAM uložil uhradit zaměstnanci náhradu ve výši 4 661,83 eura; a aby CPAM uložil provést platové dorovnání za rok 2016 obdobné jako u zaměstnankyň orgánů, na které se vztahuje článek 46 CCN.

18. CPAM navrhl, aby pracovní soud prohlásil všechny návrhy CFTC za nepřípustné a podpůrně aby prohlásil, že odmítnutí CPAM poskytnout svému zaměstnanci dovolenou upravenou v článku 46 CCN není jakkoliv diskriminační, a zamítl ostatní návrhy uplatněné CFTC.

6 – Poznámka k terminologii: francouzská vláda a CPAM odkazují na dovolenou poskytnutou podle článku 46 CCN jako na dodatečnou „mateřskou dovolenou“. CFCT na ni odkazuje jako na „congé d’éducation“ (dovolená na výchovu). Vzhledem k tomu, že taková terminologická volba má dopad na věc samou, odkazuji na dovolenou poskytnutou podle článku 46 CCN neutrálním pojmem a v celém tomto stanovisku ji nazývám „dovolenou nad rámec zákona“.

19. Za těchto podmínek se Conseil de prud'hommes de Metz (pracovní soud v Metách, Francie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Má být směrnice 2006/54/ES ve spojení s články 8 a 157 SFEU, s obecnými zásadami unijního práva týkajícími se rovného zacházení a zákazu diskriminace a s článkem 20, čl. 21 odst. 1 a článkem 23 Listiny základních práv Evropské unie vykládána v tom smyslu, že vyjímá ze své působnosti ustanovení článku 46 [CCN], který vyhrazuje zaměstnankyním organizací sociálního zabezpečení, které pečují o děti samy, po skončení mateřské dovolené dovolenou v délce tří měsíců při vyplácení poloviny základního platu, dovolenou v délce jednoho a půl měsíce při vyplácení základního platu v plné výši, nebo neplacenou dovolenou v délce jednoho roku?“

20. Písemná vyjádření předložily CFTC, CPAM, francouzská a portugalská vláda, jakož i Evropská komise.

IV. Analýza

21. V tomto stanovisku se nejprve budu zabývat výhradami stran pravomoci Soudního dvora a přípustnosti předběžné otázky, které vznesli zúčastnění (A). Následně provedu výklad čl. 14 odst. 1 a čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54, aby předkládající soud mohl posoudit slučitelnost článku 46 CCN s těmito ustanoveními unijního práva (B).

A. Pravomoc a přípustnost

22. CPAM namítá, že Soudní dvůr nemá *pravomoc* rozhodovat v projednávané věci. Podle CPAM předkládající soud ve skutečnosti usiluje o dosažení „nadnárodního zneplatnění“ dotčených vnitrostátních ustanovení a o to, že se žádost o rozhodnutí o předběžné otázce netýká výkladu ani platnosti předpisů unijního práva. CPAM tvrdí, že Soudní dvůr nemá pravomoc ověřovat slučitelnost vnitrostátních ustanovení s unijním právem a vykládat vnitrostátní právo.

23. Je pravda, že (potenciální) formální zjištění neslučitelnosti vnitrostátní právní úpravy s unijním právem v konkrétním případě předloženém předkládajícímu soudu přísluší provést předkládajícímu soudu. Soudní dvůr však má a vždy měl pravomoc poskytnout vnitrostátnímu soudu veškeré poznatky k výkladu unijního práva, které mu umožní posoudit slučitelnost norem vnitrostátního práva s unijní právní úpravou [7].

24. Pokud jde o *přípustnost* předběžné otázky, francouzská vláda zdůraznila, že předkládací rozhodnutí nesplňuje některé požadavky článku 94 jednacího řádu. Předkládací rozhodnutí totiž neobsahuje důvody, které vedly předkládající soud k položení předběžné otázky, jelikož předkládající soud se omezil na převzetí vyjádření účastníků původního řízení. Předkládající soud kromě toho v předběžné otázce citoval několik ustanovení unijního práva, aniž poskytl jakékoli vysvětlení, pokud jde o jejich souvislost s projednávanou věcí. Tak je tomu v případě článků 8 a 157 SFEU, jakož i článků 20, 21 a 23 Listiny.

25. Stejně jako francouzská vláda jsem toho názoru, že předkládací rozhodnutí je poněkud stručné. Obě skutečnosti vytýkané francouzskou vládou však jasně vyplývají ze samotného předkládacího rozhodnutí. Zaprvé, jak připouští francouzská vláda, odkazování na argumenty CFTC a jejich převzetí, pokud jde o článek 46 CCN a jeho slučitelnost se směrnicí 2006/54, vcelku jasně vysvětlují důvody, proč měl předkládající soud za to, že je nezbytné položit předběžnou otázku. Mimoto hlavním

7 – Například viz rozsudek ze dne 16. července 2015, ČEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, bod 62 a citovaná judikatura).

předmětem předběžné otázky je výklad relevantních ustanovení směrnice 2006/54. Články 8 a 157 SFEU, jakož i články 20, 21 a 23 Listiny jsou citovány pouze jako ustanovení, v *jejichž světle* může případně Soudní dvůr provést na žádost předkládajícího soudu výklad této směrnice. To je svým způsobem běžná praxe, která sotva vyžaduje nějaké samostatné argumentační rozpracování.

26. Podle mého názoru tak Soudní dvůr v projednávané věci disponuje všemi poznatky nezbytnými pro poskytnutí užitečné odpovědi předkládajícímu soudu. Námitky vznesené ohledně pravomoci Soudního dvora a přípustnosti předběžné otázky musí být odmítnuty.

B. K opodstatněnosti

27. Pracovní soud si klade otázku, zda směrnice 2006/54 má být vykládána v tom smyslu, že dovolená nad rámec zákona podle článku 46 CCN *je vyloučena* z oblasti působnosti této směrnice.

28. Pokud by tato otázka měla být chápána tak, že směřuje k tomu, zda dovolená nad rámec zákona podle článku 46 CCN spadá do (věcné) působnosti směrnice, či nikoliv, pak souhlasím s Komisí, že na tuto otázku lze dát vcelku přímočarou odpověď. Článek 46 CCN upravuje dovolenou nad rámec zákona, která má být čerpána po uplynutí doby zákonné mateřské dovolené. Podmínky pro přiznání takové dovolené tedy zjevně spadají do podmínek zaměstnání a pracovních podmínek uvedených v čl. 1 písm. b) a čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54[8].

29. Z kontextu předkládacího rozhodnutí, jak to jasně pochopily také všechny zúčastněné strany, které Soudnímu dvoru předložily vyjádření, však vyplývá, že si předkládající soud přeje zjistit, zda směrnice 2006/54 a zejména její čl. 14 odst. 1 a čl. 28 odst. 1 musí být vykládány v tom smyslu, že *brání* takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je článek 46 CCN, který vyhrazuje zaměstnankyním po uplynutí zákonné mateřské dovolené dovolenou nad rámec zákona v délce jednoho a půl měsíce s vyplácením základního platu v plné výši, tři měsíce s vyplácením poloviny základního platu nebo jednoho roku jako neplacenou dovolenou. Stejně jako Komise tak považuji za nezbytné předběžnou otázku v projednávané věci přeformulovat.

30. V odpovědi na odpovídajícím způsobem přeformulovanou otázku začnu stanovením použitelného unijního právního rámce (1). Následně se budu zabývat rozsudkem Hofmann (2) a sociálním a legislativním vývojem po věci Hofmann (3). Poté s přihlédnutím k těmto skutečnostem navrhnu některá omezující kritéria pro určení toho, zda se na vnitrostátní opatření vztahuje „výjimka založená na těhotenství a mateřství“ podle čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54 (4). Nakonec navrhnu několik vodítek k použití těchto kritérií za okolností projednávané věci, o čemž ostatně v konečném důsledku přísluší rozhodnout předkládajícímu soudu (5).

1. Unijní právní rámec

31. Článek 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54 zakazuje přímou diskriminaci na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky. Tyto pracovní podmínky zahrnují i dobu trvání dovolené poskytované u příležitosti narození dítěte.

32. Článek 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 definuje přímou diskriminaci tak, že se jí pro účely této směrnice 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“.

8 – Pokud jde o kvalifikaci rodičovské dovolené jako „pracovní podmínky“ ve smyslu čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54, jelikož poskytnutí této dovolené, „která novorodičům umožňuje přerušit výkon povolání a věnovat se rodinným povinnostem[,] má důsledky pro výkon zaměstnání dotyčných úředníků“, obdobně viz rozsudek ze dne 16. července 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 45).

33. V projednávané věci je nesporné, že článek 46 CCN zavádí méně příznivé zacházení s pracovníky mužského pohlaví. Dovolená nad rámec zákona přiznaná tímto ustanovením je totiž výslovně a výlučně vyhrazena zaměstnankyním.

34. Vzhledem k tomu, že se projednávaná věc týká případu přímé diskriminace, není přípustné žádné odůvodnění, jako je tomu v případě nepřímé diskriminace podle čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54. Zbývá tedy určit, zda lze mít za to, že se pracovníci a pracovnice nacházejí *ve srovnatelné situaci* pro účely dotčené dovolené.

35. Těhotenství, porod a období po porodu byly Soudním dvorem uznány za situace, v nichž situace mužů a žen není srovnatelná. Pokud jde konkrétně o *mateřskou* dovolenou, Soudní dvůr rozhodl, že „těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně se nacházejí ve zvláště zranitelné situaci, která vyžaduje, aby jim bylo přiznáno právo na mateřskou dovolenou […]“, a v důsledku toho dospěl Soudní dvůr k závěru, že ženy během této dovolené nelze srovnávat s muži či ženami na nemocenské dovolené [9], či s muži či ženami, kteří skutečně pracují [10].

36. Právě v tomto kontextu článek 28 směrnice 2006/54 ve svém prvním pododstavci stanoví, že touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Kromě toho čl. 28 odst. 2 uvedené směrnice stanoví, že touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice 96/34 [11], která upravuje právo na rodičovskou dovolenou, a směrnice 92/85, která upravuje různá opatření pro ochranu těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Navíc legitimita ochrany tělesného stavu ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádění opatření na ochranu mateřství je v bodě 24 odůvodnění směrnice 2006/54 vyčleněna jako prostředek k dosažení skutečné rovnosti.

37. V tomto kontextu je podle všeho nesporné, že členské státy mají právo vyhradit mateřskou dovolenou v délce *nejméně* 14 týdnů, jak je upraveno v článku 8 směrnice 92/85, ženám.

2. Hofmann

38. V projednávané věci se jedná o dobu trvání dovolené, která doplňuje zákonnou mateřskou dovolenou stanovenou vnitrostátními právními předpisy. V projednávané věci se tato dovolená nad rámec zákona může pohybovat v rozmezí od jednoho a půl měsíce po jeden rok. Dokonce ji lze prodloužit o jeden další rok.

39. Otázka dodatečných dob dovolené poskytované po uplynutí (zákonné) mateřské dovolené již byla předložena Soudnímu dvoru v roce 1983 ve věci Hofmann [12]. CPAM i francouzská vláda se této věci dovolávají. Ústřední význam věci Hofmann pro účely projednávané věci je nesporný. Je tedy žádoucí na tomto místě provést důkladnou analýzu uvedeného rozsudku.

40. Ulrich Hofmann byl zaměstnanec, který čerpal od svého zaměstnavatele neplacenou dovolenou, aby mohl pečovat o své dítě. Právní předpisy použitelné v rozhodné době v Německu poskytovaly zákonnou ochrannou dobu v trvání osmi týdnů matce, po jejímž uplynutí si mohla vybrat mateřskou dovolenou nad rámec zákona, dokud dítě nedosáhlo šesti měsíců, a pobírat během ní příspěvek.

9 – Rozsudek ze dne 27. října 1998, Boyle a další (C-411/96, EU:C:1998:506, bod 40).

10 – Rozsudky ze dne 13. února 1996, Gillespie a další (C-342/93, EU:C:1996:46, bod 17), a ze dne 14. července 2016, Ornano (C-335/15, EU:C:2016:564, bod 39).

11 – Tato směrnice byla zrušena a nahrazena směrnicí 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 (Úř. věst. 2010, L 68, s. 13). Směrnice 2010/18/EU byla rovněž zrušena, a to směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice 2010/18 (Úř. věst. 2019, L 188, s. 79). Lhůta pro provedení směrnice 2019/1158 stále běží a tato směrnice se na okolnosti projednávané věci nepoužije.

12 – Rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273).

Ulrich Hofmann čerpal od svého zaměstnavatele neplacenou dovolenou v období, které odpovídá období, na které se vztahuje tato dovolená nad rámec zákona – od konce osmého týdne zákonné mateřské dovolené až do dne, kdy dítě dosáhlo věku šesti měsíců – zatímco matka pokračovala ve svém zaměstnání. Ulrich Hofmann požádal o příspěvky, na které měly během tohoto období nárok matky. Vyplacení příspěvků bylo odmítnuto z důvodu, že pouze matky mají právo na tuto mateřskou dovolenou.

41. Rozhodnutí Soudního dvora bylo přijato na základě čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207/EHS [13], předchůdce stávajícího čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54, který obsahuje „výjimku na základě těhotenství a mateřství“. Poté, co Soudní dvůr vyložil tehdy použitelné právní předpisy, nejprve poukázal na to, že cílem směrnice „není řešit otázky související s organizací rodiny ani měnit rozdělení odpovědnosti mezi rodiči“ [14].

42. Soudní dvůr dále uvedl, že „tím, že je členským státům umožněno zachovat nebo zavést ustanovení, jejichž účelem je ochrana žen v určitých situacích souvisejících s těhotenstvím a mateřstvím, směrnice uznává legitimitu ochrany potřeb žen v rámci zásady rovného zacházení ve dvou ohledech. Zaprvé je legitimní zajistit ochranu tělesného stavu ženy během těhotenství a poté tak dlouho, dokud se její fyziologické a duševní funkce nevrátí po porodu do normálního stavu; zadruhé je legitimní chránit zvláštní vztah mezi ženou a jejím dítětem v období, které následuje po těhotenství a porodu tím, že se zabrání narušení tohoto vztahu kumulováním povinností plynoucích ze současného výkonu profesní činnosti“ [15].

43. Ve světle tohoto dvojího kritéria (dále jen „test Hofmann“) Soudní dvůr rozhodl, že v zásadě „takové opatření, jako je mateřská dovolená poskytovaná ženě po uplynutí zákonné ochranné doby, spadá do působnosti čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207 v rozsahu, v němž má chránit ženu, pokud jde o dopady těhotenství a mateřství. Z tohoto důvodu může být taková dovolená odůvodněně vyhrazena matce s vyloučením jakékoli jiné osoby vzhledem k tomu, že pouze matka může být vystavena nežádoucím tlakům, aby se předčasně vrátila do zaměstnání“ [16]. Kromě toho Soudní dvůr zdůraznil diskreční pravomoc členských států, kterou směrnice ponechává, pokud jde o povahu a podrobnou úpravu ochranných opatření, která mají být přijata v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím [17].

3. Hofmannovi potomci

44. Rozsudek ve věci Hofmann se odrazil v řadě pozdějších rozsudků Soudního dvora. Test Hofmann, který spojuje „výjimku na základě těhotenství a mateřství“ s tělesným stavem žen a se zvláštním vztahem mezi ženou a jejím dítětem, se totiž i nadále vyskytuje také v současné judikatuře [18]. Kritéria Hofmann měla například klíčovou úlohu v judikatuře, když přispěla k vymezení rozdílu mezi rodičovskou dovolenou a mateřskou dovolenou [19].

13 – Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976, L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187). Článek 2 odst. 3 se stal čl. 2 odst. 7 po změně směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 (Úř. věst. 2002, L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255).

14 – Rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, bod 24).

15 – Rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, bod 25).

16 – Rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, bod 26).

17 – Rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, bod 27).

18 – Viz například rozsudky ze dne 18. března 2014, D. (C-167/12, EU:C:2014:169, bod 34); ze dne 19. října 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, bod 61), nebo ze dne 12. prosince 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (příspěvek k důchodu pro matky) (C-450/18, EU:C:2019:1075, bod 56).

19 – Rozsudek ze dne 16. června 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, bod 44). Viz také rozsudky ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Lucembursko (C-519/03, EU:C:2005:234, bod 32), a ze dne 4. října 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, bod 34).

45. To však podle mého názoru neznamená, že by na dovolenou nad rámec zákona poskytovanou ženám po uplynutí zákonné mateřské dovolené mělo být nahlíženo tak, že se na ni bez dalšího automaticky vztahuje článek 28 směrnice 2006/54.

46. Věc Hofmann se nezabývá žádnými omezujícími kritérii týkajícími se délky odůvodněné dovolené nad rámec zákona. Uvádí pouze dva důvody, které odůvodňují takovou dovolenou nad rámec zákona, podle všeho bez jakéhokoli výslovného omezení. Znamená však toto mlčení, že jakákoli a každá dovolená nad rámec zákona, bez ohledu na její délku a podobu, bude odůvodněná?

47. Vnitrostátní ustanovení dotčená ve věci Hofmann stanovila zákonnou ochrannou dobu v délce pouhých osmi týdnů. Mateřská dovolená nad rámec zákona byla omezena na dobu, dokud dítě nedovršilo šesti měsíců věku. V projednávané věci například zákonná mateřská dovolená činí šestnáct týdnů. Dovolená nad rámec zákona může trvat až dva roky.

48. Na určité úrovni analýzy by tak oba tyto odlišné rámce mohly být, možná poněkud mechanicky, rozlišeny. Osm týdnů a šest měsíců (nebo ve skutečnosti spíše méně) je něco jiného než šestnáct týdnů a až případně dva roky. Takový přístup k projednávané věci by však stěží učinil zadost současnému změněnému právnímu a sociálnímu prostředí v Unii.

49. Zaprvé rozsudek ve věci Hofmann byl vydán v době, kdy *na unijní úrovni* neexistovala vůbec žádná *harmonizace, pokud jde o mateřskou a rodičovskou dovolenou*. Právní vývoj, který od té doby unijní právo v této oblasti zaznamenalo, je nepochybný. Široká diskreční pravomoc, které požívaly členské státy, pokud jde o ochranná opatření, která mají být přijata v oblasti těhotenství a mateřství, a která jistě sehrála zásadní úlohu při analýze Soudního dvora ve věci Hofmann [20], byla od přijetí směrnice 92/85 značně omezena. Uvedená směrnice zavedla právo na mateřskou dovolenou v délce alespoň 14 týdnů před porodem nebo po něm s povinnou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů, zákaz výpovědi během mateřské dovolené a zvláštní práva v oblasti zaměstnání, včetně zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávku [21].

50. Tato práva byla dále posílena směrnicí 2006/54, která v článku 15 stanoví, že žena na mateřské dovolené má po skončení této 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“.

51. Zadruhé se unijní legislativa a judikatura Soudního dvora značně posunuly směrem k uznání *rovnosti mužů a žen v jejich roli rodičů*.

52. Od devadesátých let judikatura Soudního dvora často opakuje, že postavení pracujících matek a otců je srovnatelné, pokud jde o *rodičovství a péči o děti* [22]. K těmto situacím patří například potřeba pracovníků a pracovnic zkrátit svou denní pracovní dobu za účelem péče o jejich děti [23] nebo jejich potřeba využívat zařízení péče o děti, když jsou v zaměstnání [24].

20 – Rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, bod 27).

21 – Články 8 až 11 směrnice 92/85. Viz také, pokud jde o nárok na pomoc v mateřství pro ženy samostatně výdělečně činné, článek 8 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS (Úř. věst. 2010, L 180, s. 1), který také stanoví dovolenou v rozsahu nejméně 14 týdnů.

22 – Jak jsem uvedl ve svém stanovisku ve věci Instituto Nacional de la Seguridad Social (příspěvek k důchodu pro matky) (C-450/18, EU:C:2019:696, body 37 a 38), zejména s odkazem na rozsudky ze dne 25. října 1988, Komise v. Francie (312/86, EU:C:1988:485, bod 14); ze dne 29. listopadu 2001, Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, bod 56); ze dne 26. března 2009, Komise v. Řecko (C-559/07, nezveřejněný, EU:C:2009:198, bod 69), a ze dne 16. července 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 47).

23 – Rozsudek ze dne 30. září 2010, Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, bod 24).

24 – Rozsudek ze dne 19. března 2002, Lommers (C-476/99, EU:C:2002:183, bod 30).

53. Tento vývoj směrem k rovnosti mezi pracovníky a pracovnicemi v jejich rodičovské roli byl postupně posílen unijním normotvůrcem zejména prostřednictvím předpisů týkajících se práva na rodičovskou dovolenou. Toto právo, odlišné od mateřské dovolené, kterého mohou požívat bez rozdílu muži i ženy, bylo zavedeno směrnicí 96/34 mimo jiné s cílem podpořit účast žen v pracovním procesu [25] a podporovat muže, aby na sebe vzali stejný díl rodinných povinností [26]. Kromě toho bylo právo na rodičovskou dovolenou postupně měněno, aby byli muži motivováni k tomu, aby této možnosti využívali, směrnicí 2010/18, jakož i nedávno přijatou směrnicí 2019/1158, přičemž unijní normotvůrce soustavně a opakovaně zdůrazňoval nutnost zvýšit úlohu mužů v převzetí rodičovské odpovědnosti [27]. Posledně uvedená směrnice, která zdůraznila skutečnost, že koncepce politik týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů není vyvážená, což posiluje genderové stereotypy [28], rovněž zavedla právo na otcovskou dovolenou v délce 10 pracovních dnů [29].

54. V neposlední řadě zásadní povaha ochrany pracovníků v průběhu doby dovolené související s narozením a péčí o jejich děti byla povýšena na „ústavní úroveň“, neboť čl. 33 odst. 2 Listiny stanoví, že „[v] zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte“.

55. S ohledem na veškerý tento vývoj považuji za obtížné tvrdit, že podstatná část výše uvedených unijních předpisů v sociální oblasti a judikatury, které částečně odrážejí hluboké sociální změny v Evropě a částečně samy o sobě takové sociální změny podporují, nemá ambice poněkud pozměnit (tradiční) rozdělení odpovědnosti mezi rodiči [30]. A to možná nikoli nahrazením jedné tradice jinou, ale spíše snahou poskytnout rodičům alespoň určitou možnost volby při přijímání takovéhoto typu rozhodnutí a zrušením v co největším možném rozsahu ekonomických stimulů, jimiž byly v právních předpisech zakonzervovány určité zavedené společenské zvyklosti.

56. Logika a duch věci Hofmann posuzované s ohledem na takto změněný kontext zajisté, jsou-li brány doslovně bez jakýchkoli dalších omezení a vyjasnění, poněkud připomínají dědečka pozvaného na společenskou událost s jeho potomky, kde se všichni účastníci, i když se v zásadě mají navzájem rádi, cítí podivně osamoceni a nemají si mnoho co říci.

4. Hofmannovo dospění

57. Domnívám se tedy, že je třeba provést značnou aktualizaci v podobě omezení dosahu věci Hofmann. Aniž zpochybňuji jádro testu Hofmann, pokud by toto jádro mělo být definováno jako restriktivně vykládaná výjimka založená na mateřství, nelze tvrdit, že by tento test měl být chápán v tom smyslu, že *jakákoliv* doba dovolené poskytnuté po zákonné mateřské dovolené má být automaticky považována za mateřskou dovolenou jako takovou, která odůvodní úplné vyloučení pracovníků.

58. Test Hofmann by měl být objasněn ve dvou ohledech. Zaprvé je třeba vysvětlit vztah mezi oběma kritérii tohoto testu (a). Zadruhé by měl být poskytnut bližší návod k tomu, jaké skutečnosti by měly vnitrostátní soudy zohlednit za účelem určení, zda dodatečná doba dovolené představuje „opatření na ochranu“ mateřství, aby se na ni vztahoval čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54 (b).

25 – Bod 7 obecného odůvodnění Rámcové dohody o rodičovské dovolené, která je uvedená v příloze směrnice 96/34.

26 – Bod 8 obecného odůvodnění Rámcové dohody o rodičovské dovolené, která je uvedená v příloze směrnice 96/34.

27 – Viz bod 12 odůvodnění směrnice 2010/18 a body 6 a 12 odůvodnění směrnice 2019/1158.

28 – Bod 11 odůvodnění.

29 – Bod 19 odůvodnění a článek 4.

30 – Naproti tomu, co bylo uvedeno výše v bodě 41.

a) Dvě kritéria, či pouze jedno?

59. Test Hofmann se opírá o legitimitu cíle ochrany daného opatření. Uvedený cíl je prý dvojí: zaprvé „je legitimní zajistit ochranu tělesného stavu ženy během těhotenství a poté tak dlouho, dokud se její fyziologické a duševní funkce nevrátí po porodu do normálního stavu“. Zadruhé je stejně tak legitimní „chránit zvláštní vztah mezi ženou a jejím dítětem v období, které následuje po těhotenství a porodu tím, že se zabrání narušení tohoto vztahu kumulováním povinností plynoucích ze současného výkonu profesní činnosti“ [31].

60. Pokud jde totiž o dodatečné mateřské dovolené jdoucí nad rámec zákonné mateřské dovolené, ustupuje ochrana tělesného stavu žen podle všeho do pozadí, zatímco kritérium „zvláštního vztahu mezi ženou a jejím dítětem“ se dostává do popředí jako vhodné k odůvodnění téměř jakékoliv dodatečné doby dovolené, která může být vyhrazena výlučně ženám.

61. Podle mého názoru však musí být zejména tento druhý prvek testu Hofmann vykládán obezřetně a uplatňován restriktivně, aby se nestal sebenaplňujícím proroctvím. Zejména při uplatňování výjimky založené na mateřství a těhotenství podle čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54 na dovolenou skutečnost, že čím déle mohou děti zůstat výhradně se svojí matkou, tím silněji bude růst tento „zvláštní“ vztah, ještě více odůvodňuje právní vyloučení otců z dodatečných dob dovolené [32]. V tomto ohledu je třeba zdůraznit dvě další skutečnosti.

62. Zaprvé skutečnost, že „výjimka založená na mateřství“ podle čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54 je výjimkou. Musí být tedy vykládána restriktivně [33]. Jak jsem poznamenal na jiném místě, pojem „mateřství“ se vztahuje ke specifické biologické skutečnosti, která činí ženy a muže nesrovnatelné, což vymezuje předmět této zvláštní ochrany nejen *ratione materiae*: *mateřství* („maternity“) je třeba chápat v úzkém slova smyslu a nelze jej stavět na roveň mnohem obecnějším pojmům *být matkou* („motherhood“) nebo *být rodičem* („parenthood“) [34].

63. Zadruhé skutečnost, že z nedávné judikatury je patrné, že obě kritéria testu Hofmann nelze posuzovat odděleně jako dva odlišné a nesouvisející případy odůvodňující použití čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54. Kráčejí spíše ruku v ruce jedno s druhým. Kromě toho tato judikatura podle všeho dává určitou přednost ochrannému cíli souvisejícímu s *tělesným stavem* žen.

64. V rozsudku Roca Álvarez již bylo uvedeno, že ochranu zvláštního vztahu mezi matkou a jejím dítětem nelze považovat za samozřejmost odůvodňující použití „výjimky založené na mateřství“, pokud jde o posouzení opatření týkajících se dovolené krátce po narození dítěte. V uvedené věci se jednalo o dovolenou, kterou mohly čerpat různými způsoby během prvních devíti měsíců po narození dítěte zaměstnané matky nebo zaměstnaní otci, ale pouze tehdy, pokud měla matka rovněž postavení zaměstnankyně.

31 – Rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, bod 25).

32 – Pro kritický pohled na rozsudek ve věci Hofmann viz E. Ellis a P. Watson, EU *Anti-Discrimination Law*, 2. vyd., Oxford University Press, Oxford, s. 398. Vysvětlení kritiky doktríny rozsudku ve věci Hofmann v tomto ohledu viz též De la Corte-Rodríguez, M., *EU Law on Maternity and Other Child Related Leaves: Impact on Gender Equality*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2019, s. 236.

33 – Rozsudek ze dne 15. května 1986, Johnston (222/84, EU:C:1986:206, bod 44).

34 – Viz v mém stanovisku ve věci Instituto Nacional de la Seguridad Social (příspěvek k důchodu pro matky) (C-450/18, EU:C:2019:696, bod 48).

65. Soudní dvůr rozhodl, že posledně uvedené kritérium je diskriminační. Měl za to, že skutečnost, že vývoj vnitrostátních právních předpisů oddělil tuto dovolenou (ve Španělsku obecně nazývanou „pracovní volno pro účely kojení“) od biologické skutečnosti kojení, bránila tomu, aby toto opatření bylo považováno za zajišťující ochranu tělesného stavu ženy po těhotenství. Soudní dvůr měl rovněž za to, že skutečnost, že na uvedené pracovní volno měli právo otcové (i když za jiných podmínek než matky), bránila dospět k závěru, že účelem uvedeného pracovního volna je zajistit ochranu zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem [35].

66. Dalším příkladem, který ukazuje, že kritérium ochrany zvláštního vztahu mezi matkou a jejím dítětem nelze oddělit od ochrany stavu ženy po porodu, je rozsudek ve věci D. V uvedeném rozsudku Soudní dvůr rozhodl, že „se na zaměstnankyni jako na objednávající matku, která měla dítě na základě dohody o náhradním mateřství, nevztahuje článek 8 směrnice 92/85, a to i když může toto dítě po narození kojit nebo jej skutečně kojí“ [36]. Právo na mateřskou dovolenou podle směrnice 92/85 je tudíž podle všeho v zásadě spjato s cílem chránit „zdraví matky dítěte ve zvláštním stavu zranitelnosti, který vyplývá z jejího těhotenství“, a i když Soudní dvůr rozhodl, že cílem mateřské dovolené je také zajistit ochranu zvláštního vztahu mezi ženou a jejím dítětem, „tento cíl […] se […] týká pouze doby následující po ‚těhotenství a porodu‘ “ [37].

67. Celkem vzato proto navrhuji dvojí upřesnění judikatury Hofmann. První upřesnění spočívá v tom, že oba prvky uvedené v rozsudku Hofmann by neměly být vykládány jako dvě samostatná „kritéria“, ale spíše jako dvě strany téže mince. Ochrana zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem nemůže sama o sobě a nezávisle na objektivních potřebách spojených s tělesným stavem ženy odůvodnit jakoukoliv delší dobu dovolené navíc k zákonné mateřské dovolené. Druhé upřesnění spočívá v tom, že jakákoliv další dovolená poskytnutá nad rámec zákonné mateřské dovolené by měla být stejně jako jakékoli jiné dovolávání se „výjimky na základě mateřství“ předmětem restriktivního výkladu.

68. Tím nezpochybňuji skutečnost, že malé děti potřebují zvláštní péči a ochranu a že obecně existuje zvláštní vztah mezi nimi a jejich matkou. Zásada rovného zacházení však vyžaduje, aby zákon každé rodině umožnil *zvolit si*, jak budou odpovědnosti a péče o výchovu dítěte sdíleny *po uplynutí mateřské dovolené*. Jinými slovy, „je možné, aby zákon chránil matku a dítě, a přitom připouštěl, že po určité době se mateřská péče po narození dítěte může a měla by se vyvinout v prostou rodičovskou péči ze strany jednoho nebo druhého rodiče“ [38].

b) Skutečnosti, které je třeba zohlednit

69. Výchozím bodem tedy zůstává cíl chránit tělesný stav žen a zvláštní vztah mezi matkou a dítětem, jak byly vyloženy v předchozí části tohoto stanoviska. K jakým skutečnostem je tedy třeba přihlédnout při posuzování, zda je opatření vskutku ochranným opatřením, které je skutečně spjato s takovým cílem?

35 – Je třeba dodat, že Soudní dvůr rovněž odmítl argument španělské vlády vznesený v této věci, podle kterého je pouze matka nositelem práva na čerpání pracovního volna, zatímco otec jej může pouze „uplatňovat“ (aniž je on sám nositelem takového práva). Soudní dvůr uvedl, že takový argument spíše udržuje tradiční rozdělení rolí mezi muži a ženami tím, že je zachováno podpůrné postavení mužů ve vztahu k postavení žen, pokud jde o výkon jejich rodičovské funkce. Rozsudek ze dne 30. září 2010, Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, body 29 až 31 a 36).

36 – Rozsudek ze dne 18. března 2014, D. (C-167/12, EU:C:2014:169, bod 40). Filozofie, z níž uvedený rozsudek vychází, se podle všeho odchyluje od starších rozsudků, kde byla podmínce být ženou přiznána zvláštní váha. V jiném kontextu viz rozsudek ze dne 26. října 1983, Komise v. Itálie (163/82, EU:C:1983:295, bod 16).

37 – Rozsudek ze dne 18. března 2014, D. (C-167/12, EU:C:2014:169, body 35 a 36).

38 – O’Leary, S., *Employment Law at the European Court of Justice. Judicial Structures, Policies and Processes*, Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon, 2002, s. 219.

70. Když vnitrostátní soudy posuzují, zda dovolené nad rámec zákona poskytované po narození dítěte mohou být na základě čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54 vyhrazeny ženám, měly by je zkoumat nad rámec pouhého označení. Ne každá dodatečná doba dovolené, která je formálně označena jako „delší mateřská dovolená“, může být oprávněně vyhrazena pouze ženám s obecným poukazem na zvláštní vazbu mezi matkou a dítětem. Vnitrostátní soudy proto musí zohlednit všechny objektivní skutečnosti takové dovolené nad rámec zákona, které se týkají zejména i) podmínek pro právo na takovou dovolenou, ii) její délky a způsobů jejího čerpání a iii) právní ochrany spojené s takovou dobou dovolené.

71. Zaprvé, pokud jde o *podmínky pro právo* na dovolenou, mezi skutečnosti, které mohou vnitrostátní soudy v tomto rámci zohlednit, patří například skutečnost, zda je dovolená poskytována bez jakýchkoliv předchozích požadavků týkajících se doby zaměstnání; zda je dovolená poskytována automaticky všem ženám nebo zda je třeba o ni požádat předem prostřednictvím oznámení zaměstnavateli a zda podléhá schválení; nebo zda existují další podmínky související s povinností vrátit se do práce. Podmínky tohoto typu přinášejí úvahy, které nesouvisí s ochranným účelem dodatečné dovolené. Naznačují, že dodatečná doba dovolené není sama o sobě spjata s cílem chránit tělesný stav žen a zvláštní vztah mezi matkou a dítětem, jelikož nesplnění takových podmínek může zbavit ženy, jejichž tělesný stav a zvláštní vztah k jejich dětem jsou rovněž hodné ochrany, práva na tuto dovolenou.

72. Zadruhé, pokud jde o *dobu trvání a způsoby čerpání* dovolené, mezi kritéria, která by mohla být vzata v úvahu, patří například flexibilita způsobu, jakým lze dovolenou čerpat (po období návratu do práce, nebo na částečný úvazek); nebo možnost zvolit si dobu dovolené různého trvání. Konkrétně by takové možnosti flexibility naznačovaly menší souvislost s výše uvedeným cílem, stejně jako by to naznačovala relativní doba trvání dovolené, která značně přesahuje obecně platnou zákonnou mateřskou dovolenou.

73. Klíčovou skutečností v tomto rámci je přirozeně samotná doba trvání dovolené. Unijní normotvůrce přiznal členským státům prostor pro uvážení při určení délky mateřské dovolené. Podle článku 8 směrnice 92/85 činí doba trvání dovolené, kterou je třeba poskytnout před nebo po porodu, *nejméně* 14 týdnů. Jak správně poznamenala francouzská vláda, skutečnost, že právní předpisy poskytují ženám mateřskou dovolenou v délce více než 14 týdnů, nebrání tomu, aby tato dovolená mohla být považována za mateřskou dovolenou uvedenou v článku 8 směrnice 92/85[39]. Na tomto základě Soudní dvůr rozhodl, že období, která přesahují povinných 14 týdnů, například období 16 týdnů ve Španělsku, jak tomu bylo ve věci Betriu Montull, je rovněž „určeno k ochraně biologického stavu ženy během jejího těhotenství a v době po něm následující“[40].

74. Soudnímu dvoru ovšem nepřísluší stanovit určitý počet týdnů nebo měsíců. Otázka délky mateřské dovolené je koneckonců vskutku složitou politickou záležitostí, v níž panují obrovské národní rozdíly[41] a v níž dokonce i unijní orgány měly za to, že doba 14 týdnů je příliš krátká[42]. To by však nemělo znamenat, že jakákoli doba dovolené může být vyhrazena matkám s vyloučením otců pouze z důvodu zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem, když objektivní potřeba tělesné ochrany ženy zanikla. Jako orientační pravidlo tedy platí, že čím delší doba, tím obtížnější bude odůvodnit vyhrazení nároku na čerpání této dovolené nad rámec zákona pouze ženám.

39 – Rozsudek ze dne 16. června 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, bod 46), který odkazuje na rozsudek ze dne 19. září 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, body 45 a 46).

40 – Rozsudek ze dne 19. září 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, body 63 a 64). Viz stanovisko generálního advokáta M. Watheleta ve věci Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:230, body 71 a 72).

41 – Pro ilustraci viz například Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A., a Moss, P., (2019) *International Review of Leave Policies and Related Research 2019*. Dostupné na: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/

42 – Viz například (opuštěný) návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS [COM (2008) 600/4], v němž Komise navrhla prodloužit minimální dobu mateřské dovolené ze 14 na 18 týdnů.

75. Zatřetí, pokud jde o *právní ochranu* spojenou s uvedenou dovolenou, vyvstává v podstatě otázka, zda tato ochrana odpovídá minimální ochraně zaručené unijním právem během zákonné mateřské dovolené.

76. Opatření uvedená v čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54 musí totiž být nezbytně „ustanoveními na ochranu žen“. V tomto ohledu poznamenávám, že ochrana žen prostřednictvím mateřské dovolené byla harmonizována ve směrnicích 92/85 a 2006/54[43]. Bez ohledu na prostor pro uvážení členských států stanovit delší doby mateřské dovolené mohou být tyto delší doby na základě čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54 vyhrazeny výlučně ženám, pokud jsou vedle zohlednění výše uvedených skutečností práva přiznaná ženám v průběhu těchto období v souladu s minimální ochranou vyžadovanou unijním právem v oblasti mateřské dovolené.

77. Mateřská dovolená totiž není uznána jako pouhá výjimka ze zásady rovného zacházení, nýbrž jako právo, a proto představuje prvek skutečné rovnosti. Za tímto účelem směrnice 92/85 (společně s článkem 15 směrnice 2006/54) stanoví minimální požadavky, které musí takové opatření, jako je doba mateřské dovolené, splňovat, aby mohlo být považováno za „ochranné opatření“.

78. Dodatečné doby dovolené, které sice přesahují dobu trvání zákonné mateřské dovolené, ale nezaručují tuto minimální ochranu, tak mohou být stěží považovány za „opatření na ochranu“ mateřství. Namísto toho delší doby dovolené vyhrazené výlučně ženám, které nejsou spojeny s nárokem na zachování odměny za práci nebo na odpovídající náhradu, nebo které neposkytují ochranu proti propuštění nebo záruku opětovného začlenění na pracovní místo obdobné místu zastávanému před dovolenou, by nevyhnutelně zatěžovaly ženy dvojím břemenem. Zaprvé vzhledem k tomu, že by takovou dovolenou mohly čerpat pouze matky, obecně za výhodnějších podmínek, než za jakých by nakonec čerpali rodičovskou dovolenou otcové, mohly by se cítit nuceny více oddálit svůj návrat do práce. Zadruhé delší dovolená bez výše uvedených minimálních záruk vede nejen k zhoršení finanční situace pracovnic, ale rovněž ohrožuje jejich práva a ochranu při návratu na trh práce, čímž je porušena zásada rovného zacházení.

79. V neposlední řadě nehledě na diskusi týkající se čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54 nemůže článek 3 této směrnice, který v souladu s čl. 157 odst. 4 SFEU umožňuje členským státům přijmout pozitivní opatření, vést k odlišnému závěru. Nelze si nevybavit judikaturu Soudního dvora v obdobných věcech: přiznání delších dob dovolené ženám s cílem umožnit jim výchovu jejich dětí (i bez popření zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem) zdaleka nezaručuje úplnou rovnost mezi muži a ženami v profesním životě, ale spíše udržuje tradiční rozdělení rolí mezi muži a ženami, čímž zachovává podpůrné postavení mužů ve vztahu k postavení žen, pokud jde o výkon jejich rodičovské funkce[44].

80. Celkem vzato, k tomu, aby se na dodatečnou dobu dovolené vztahoval čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54, musí být tato dovolená skutečně spojena se společným cílem stanovit ochranná opatření související s tělesným stavem ženy po porodu a zvláštním vztahem mezi ní a dítětem s ohledem mimo jiné na i) podmínky pro právo na takovou dovolenou, ii) její délku a způsoby jejího čerpání a iii) právní ochranu s ní spojenou.

43 – Včetně práv uvedených výše v bodech 49 a 50 tohoto stanoviska spojených s takovou dobou.

44 – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 19. března 2002, Lommers (C-476/99, EU:C:2002:183, bod 41), a Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, bod 36); a rozsudek ze dne 16. července 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 50).

5. K projednávané věci

81. Francouzská vláda a CPAM tvrdily, přičemž se opíraly o zjištění učiněná Soudním dvorem v rozsudku ve věci Hofmann [45], že se na článek 46 CCN vztahuje výjimka uvedená v čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54. Konkrétně francouzská vláda tvrdí, že dovolená stanovená v článku 46 CCN byla sociálními partnery koncipována jako mateřská dovolená nad rámec zákona, a nikoli jako dovolená určená k zajištění výchovy dětí, kterou může čerpat kterýkoli rodič.

82. Zaprvé to podle francouzské vlády vyplývá ze znění článku 46 CCN, který je koncipován jako prodloužení mateřské dovolené upravené v článku 45 CCN. Francouzská vláda tvrdí, že oba články 45 i 46 CCN mohou být považovány za jedinou dobu dovolené, delšího trvání a příznivější pro pracovnice, která je v souladu s požadavky směrnice 92/85. Z doplňkové povahy obou dob trvání dovolené lze podle francouzské vlády vyvodit, že sociální partneři měli v úmyslu chránit tělesný stav žen v období po těhotenství po delší dobu, než je zákonem stanovená doba dovolené, aby bylo ženám umožněno vrátit se do práce, až jejich stav zranitelnosti definitivně skončí.

83. Zadruhé francouzská vláda tvrdí, že ustanovení CCN jasně rozlišují mezi jednotlivými druhy dovolené (mateřská, otcovská, osvojení) a že článek 46 spadá do kapitoly nazvané „mateřská dovolená“. V neposlední řadě tato vláda zdůrazňuje, že tento závěr byl potvrzen rozsudkem Cour de cassation (Kasační soud, Francie) [46]. V tomto rozsudku je uvedeno, že cílem dovolené podle článku 46 CCN je ochrana zvláštního vztahu mezi ženou a jejím dítětem v období po těhotenství a porodu.

84. Zatřetí francouzská vláda rovněž uvádí, že Soudní dvůr, třebaže v jiném kontextu, měl již ve věci Thibault za to, že se jedná o mateřskou dovolenou [47].

85. Naproti tomu CFTC, portugalská vláda a Komise v podstatě tvrdily, že směrnice 2006/54 musí být vykládána v tom smyslu, že takové ustanovení, jako je článek 46 CCN, je diskriminační.

86. CFTC zejména tvrdí, že článek 46 CCN není vázán na fyziologické úvahy týkající se matky, na rozdíl od článku 45 CCN, který se vztahuje na 16 týdnů zákonné mateřské dovolené. CFTC spíše tvrdí, že cílem dovolené podle článku 46 CCN je umožnit matce vychovávat dítě. Kromě toho CFCT zdůrazňuje, že článek 46 CCN přiznává tři základní platy v plné výši, pokud matka vychovává dítě sama nebo pokud se její partner či partnerka ocitne bez prostředků. Ani tato hlediska nesouvisí s fyziologickým stavem žen. CFCT má proto za to, že použití článku 46 CCN ze strany CPAM představuje diskriminaci, neboť pracovníci a pracovnice, otcové nebo matky, nesou stejnou odpovědnost za výchovu svých dětí [48].

87. Komise tvrdí, že dovolená upravená v článku 46 CCN odpovídá rodičovské dovolené. Komise dále zdůraznila, že opatření, která vyhrazují rodičovskou dovolenou ženám, mají dvojí neblahý účinek. Na jedné straně kladou zátěž na ženy, aby na dlouhou dobu přerušily svou profesní kariéru a pečovaly o své děti, s obecně známými důsledky (pomalejší kariérní postup, nižší platy a následně nižší nároky na důchod). Na druhé straně brání otcům ujmout se úlohy při výchově svých dětí, což udržuje tradiční rozdělení rolí.

45 – Rozsudek ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273).

46 – Rozsudek ze dne 21. září 2017 č. 16–16246, FR:CCASS:2017:SO01962.

47 – Rozsudek ze dne 30. dubna 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178, bod 12).

48 – Jen pro úplnost lze uvést, že CFTC rovněž tvrdila, že článek 46 CCN zavádí diskriminaci na základě rodičovství, neboť článek 46a CCN poskytuje obdobnou dovolenou jako článek 46 otcům i matkám osvojených dětí. Osvojené dítě tak má nárok na přítomnost svého otce nebo své matky, zatímco manželské nebo biologické dítě se přítomnosti svého otce těšit nemůže. S ohledem na skutkové okolnosti projednávané věci a na výše provedenou analýzu s ohledem na směrnici 2006/54 však nepovažuji za nutné se tímto konkrétním názorem zabývat.

88. Pokud Soudní dvůr přijme přístup navržený v tomto stanovisku, bude na předkládajícím soudu, aby provedl analýzu s ohledem na kritéria připomenutá výše v bodech 69 až 80 tohoto stanoviska za účelem posouzení, zda dotčená dovolená nad rámec zákona skutečně souvisí s cílem zavést opatření na ochranu tělesného stavu ženy po porodu a zvláštního vztahu mezi ní a dítětem, a tudíž se na ni (v plném rozsahu) vztahuje výjimka podle čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54.

89. Pokud jde o argumenty předložené Soudnímu dvoru v rámci tohoto řízení, chtěl bych jen poznamenat následující.

90. Zaprvé argumenty založené na znění a spíše formální povahy, o které se opírá francouzská vláda a CPAM, zdůrazňují, že název kapitoly o kolektivních smlouvách, která zahrnuje článek 45 i článek 46 CCN, je nadepsán „mateřská dovolená“ a spojitost, která existuje mezi těmito ustanoveními, má s ohledem na unijní právo malou váhu. Úplný přezkum je o obsahu, nikoli o formálním označení. I kdyby byl takový argument jakkoliv relevantní, stačilo by, že kterýkoliv právní nástroj nebo kolektivní smlouva pouze označí jakýkoli typ dovolené jako mateřskou dovolenou, aby se na ni vztahoval čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54, čímž by se sociální volby z roku 1950 staly téměř nedotknutelnými.

91. Zadruhé argument francouzské vlády dovolávající se věci Thibault jako potvrzení, že Soudní dvůr již článek 46 CCN kvalifikoval jako mateřskou dovolenou, má ještě menší váhu. Bod rozsudku citovaný francouzskou vládou se vztahuje ke skutečnostem popsaným v rozsudku, a nikoli k právnímu odůvodnění a posouzení Soudního dvora [49]. Kromě toho s ohledem na to, že právní otázky, kterých se týkal rozsudek Soudního dvora, byly odlišné a že se Soudní dvůr nezabýval povahou článku 46 CCN, nepřináší takový odkaz pro účely projednávané věci nic nového [50].

92. A konečně zatřetí, pokud jde o kritéria uvedená v předchozím oddíle, na základě omezené informace, která byla Soudnímu dvoru předložena, je možné poznamenat, že článek 46 CCN posuzovaný jako celek umožňuje čerpat dovolenou nad rámec zákona v dosti proměnlivé délce. Uvedená dovolená může trvat od jednoho a půl měsíce po jeden rok s možností prodloužení o další rok. Citované ustanovení tedy umožňuje čerpat dovolenou, která, ve své nejdelší podobě, značně převyšuje dobu zákonné dovolené upravené článkem L 1225–17 zákoníku práce, na kterou odkazuje článek 45 CCN. Kromě toho, i když je nárok zaměstnankyně na opětovné přijetí na její předchozí pracovní místo zajištěn v průběhu prvního roku delší dovolené, mzda v plné výši je zaručena pouze během prvního měsíce a půl s možností, že mzda v plné výši zůstává zachována po dobu tří měsíců v závislosti na tom, zda je matka samoživitelka, nebo v závislosti na prostředcích jejího partnera či partnerky.

93. Tyto skutečnosti naznačují, že článek 46 CCN, posuzovaný jako celek a ve světle zejména způsobů čerpání dovolené, spíše delší doby, na kterou může být dovolená prodloužena, jakož i omezené právní ochrany, která je s ní spojena, s sebou může nést určité obtíže při začlenění pod „výjimku na základě mateřství“ podle čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54. Toto posouzení je však vskutku v konečném důsledku na vnitrostátním soudu.

49 – Rozsudek ze dne 30. dubna 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178, bod 12). Uvedený bod zní „[Evelyne] Thibault […] čerpala mateřskou dovolenou od 13. června do 1. října 1983 podle článku 45 kolektivní smlouvy, poté mateřskou dovolenou s vyplácením poloviny měsíčního základního platu od 3. října do 16. listopadu 1983 podle článku 46 kolektivní smlouvy“. Věc se týkala nároku zaměstnanců na získání ročního hodnocení za účelem kariérního postupu stanoveného podle vnitrostátního práva, který byl E. Thibault odepřen s ohledem na dobu, po kterou čerpala mateřskou dovolenou podle článků 45 a 46 CCN. Kromě toho se článek 46 CCN, jak je citován v bodě 7 tohoto rozsudku, týkal pouze „dovolené v délce tří měsíců s vyplácením poloviny základního platu nebo dovolené v délce jeden a půl měsíce s vyplácením základního platu v plné výši“.

50 – Naproti tomu by argumentu francouzské vlády lépe posloužil odkaz na bod 21 stanoviska generálního advokáta D. Ruiz-Jarabo Colomera ve věci Thibault (C-136/95, EU:C:1997:2), který, když se zabýval věcí Hofmann a vycházel z ní, uvedl, že mateřská dovolená podle francouzské kolektivní smlouvy byla skutečně rozdělena mezi obě ustanovení, článek 45 a 46 CCN. Učený generální advokát však rovněž uvedl, že se věc opravdu týká odlišné otázky, kterou se poté zabýval.

II. Závěry

94. Navrhuji, aby Soudní dvůr na otázku položenou Conseil de prud'hommes de Metz (pracovní soud v Metách, Francie) odpověděl následovně:

„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 musí být vykládána v tom smyslu, že k tomu, aby se na dodatečnou dobu dovolené vztahoval čl. 28 odst. 1 směrnice 2006/54, musí být tato dovolená následující po zákonné mateřské dovolené, vyhrazené vnitrostátním právem výlučně pracovnicím, skutečně spjata se společným cílem zavést opatření na ochranu tělesného stavu ženy po porodu a zvláštního vztahu mezi ní a dítětem, přičemž se řádně zohlední mimo jiné podmínky pro právo na uvedenou dovolenou, její délka a způsoby jejího čerpání a právní ochrana s ní spojená."