Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
přednesené dne 16. dubna 2015 [1]

Věc C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
proti
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Symvoulio tis Epikrateias (Řecká republika)]

„Sociální politika — Směrnice 96/34/ES — Rámcová dohoda o rodičovské dovolené — Právo na rodičovskou dovolenou pro soudce — Poskytnutí rodičovské dovolené zaměstnanému otci v případě matky, která není zaměstnaná — Směrnice 2006/54/ES — Rovné zacházení s muži a ženami v oblasti povolání“

I – Úvod

1. Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice 96/34/ES [2], která provádí rámcovou dohodu o rodičovské dovolené.

2. V původním řízení, jehož předmětem je skutkový základ z let 2010 a 2011, se jedná o nároky soudců na rodičovskou dovolenou. Podle řeckého práva se soudcům neposkytla rodičovská dovolená, pokud byla jejich manželka schopna pečovat o děti a nevykonávala žádné povolání.

3. Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda je toto omezení rodičovské dovolené slučitelné se směrnicí o rodičovské dovolené a zda v něm lze spatřovat nepřípustnou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 2006/54/ES [3].

1 — Původní jazyk: němčina.

2 — Směrnice Rady ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285) ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997 (Úř. věst. L 10, s. 24; Zvl. vyd. 05/03, s. 263) (dále rovněž „směrnice o rodičovské dovolené“). Směrnice o rodičovské dovolené byla podle článku 4 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 zrušena s účinkem ode dne 8. března 2012; směrnici 2010/18 bylo podle jejího čl. 3 třeba provést do 8. března 2012. Vzhledem k tomu, že předmětem původního řízení je skutkový stav z let 2010 a 2011, použije se směrnice o rodičovské dovolené, a nikoli směrnice 2010/18. Tato směrnice nicméně neobsahuje ohledně tématiky nastolené předběžnou otázkou žádné zásadní změny.

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 (Úř. věst. L 204, s. 23, dále jen „směrnice o rovném zacházení“).

II – **Právní rámec**

A – *Unijní právo*

4. Rámec unijního práva určují na jedné straně směrnice o rodičovské dovolené a na druhé straně směrnice o rovném zacházení.

1. Směrnice o rodičovské dovolené

5. Směrnice o rodičovské dovolené provádí rámcovou dohodu o rodičovské dovolené, uzavřenou dne 14. prosince 1995 mezi evropskými sociálními partnery – Evropskou konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropským střediskem veřejných podniků (CEEP) a Evropskou konfederací odborových svazů (EKOS) – a připojenou v příloze směrnice.

6. Rámcová dohoda o rodičovské dovolené má umožnit mužům a ženám sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti [4].

7. Ustanovení 1 rámcové dohody („Účel a oblast působnosti“) stanoví:

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

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

8. Ustanovení 2 rámcové dohody („Rodičovská dovolená“) stanoví:

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

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

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

a) rozhodnout, zda se rodičovská dovolená přiznává na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby […];

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

c) […]

4 — Srov. bod 4 „Obecného odůvodnění“ rámcové dohody.

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

e) vymezit podmínky, za kterých je […] zaměstnavateli dovoleno odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem podniku […];

f) […].“

2. Směrnice o rovném zacházení

9. Směrnice o rovném zacházení stanoví ve svém jedenáctém bodu odůvodnění:

„Členské státy by […] měly pokračovat v řešení problému přetrvávajících rozdílů ve mzdách založených na pohlaví a přetrvávající segregace mužů a žen na pracovním trhu, například zaváděním pružných úprav pracovní doby, které umožní mužům i ženám lépe sladit rodinný a pracovní život. To by mohlo rovněž zahrnovat vhodnou úpravu rodičovské dovolené, již by si mohl vybrat kterýkoli z rodičů […].“

10. Článek 1 směrnice zní:

„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; […]“

11. Článek 2 této směrnice stanoví:

„(1) Pro účely této směrnice se:

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci; […]“

12. Článek 3 směrnice stanoví:

„Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi.”

13. Článek 14 směrnice zní:

„(1) Ve 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 […]“

14. Článek 28 směrnice 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.“

B – *Vnitrostátní právo*

15. Podle řeckého práva – v jeho znění použitelném na skutkový stav v původním řízení – má těhotná soudkyně nárok na dovolenou před a po porodu v souladu s ustanoveními platnými pro úředníky občanské správy státu. Kromě toho se jí na žádost poskytne devítiměsíční placená dovolená na péči o dítě.

16. Odpovídající nárok na rodičovskou dovolenou by měl podle vnitrostátní judikatury – nad rámec znění zákona týkajícího se žen – v zásadě příslušet i soudcům, pokud se stali otci.

17. Článek 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona [5], který se v rozhodné době vzhledem k neexistenci zvláštní úpravy [6] přiměřeně použil na soudce [7], však obsahoval následující omezení:

„Není-li manželka úředníka zaměstnaná nebo nevykonává-li žádné povolání, nemá manžel nárok na výhody uvedené v odstavci 2 [k nimž náleží poskytnutí placené rodičovské dovolené na péči o dítě], ledaže by manželka byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení […].“

III – **Věc v původním řízení a předběžná otázka**

18. Žalobce v původním řízení je řecký soudce. V prosinci 2010 požádal o placenou dovolenou na péči o své dítě narozené dne 24. října 2010.

19. Příslušný orgán tuto žádost zamítl v roce 2011 s poukazem na čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona, neboť manželka žalobce není zaměstnaná, a žalobci tudíž dovolená na péči o dítě nepřísluší.

20. Žalobce toto zamítavé rozhodnutí napadl před Symvoulio tis Epikrateias (státní rada). Státní rada zastává stanovisko, že žalobci může být požadovaná dovolená poskytnuta pouze v případě, že je čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona neslučitelný se směrnicemi 96/34 a 2006/54.

21. Ve světle těchto úvah se Symvoulio tis Epikrateias rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

Je třeba ustanovení směrnic 96/34 a 2006/54, která se použijí na projednávaný případ, vykládat v tom smyslu, že brání takovým vnitrostátním právním předpisům, jako je sporné ustanovení čl. 53 odst. 3 třetího pododstavce služebního zákona, jež stanoví, že úředník nemá nárok na rodičovskou dovolenou, pokud jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže by manželka byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení?

22. V řízení před Soudním dvorem předložili písemná vyjádření vláda Řecké republiky, Evropská komise a žalobce v původním řízení.

5 — Zákon 3528/2007 o služebním řádu státních zaměstnanců občanské správy a zaměstnanců právnických osob veřejného práva.

6 — Viz bod 7 žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

7 — V roce 2012 byla konkrétně pro soudce přijata právní úprava obsahově odpovídající čl. 53 odst. 3 třetímu pododstavci, která platí i nadále. Pokud jde naproti tomu o úředníky, byl čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona – po zahájení řízení o nesplnění povinnosti v souvislosti proti Řecké republice – zrušen zákonem ze dne 21. listopadu 2013 (č. 4210/2013) (takto body 6 až 9 písemného vyjádření Řecké republiky).

IV – **Posouzení**

23. Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda je směrnici o rodičovské dovolené a směrnici o rovném zacházení třeba vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které soudce nemá nárok na rodičovskou dovolenou, pokud jeho manželka není zaměstnaná [8], ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě ze zdravotních důvodů.

A – *Výklad a přípustnost předběžné otázky*

24. Předběžná otázka se netýká *soudců*, ale naopak *úředníků*. Vzhledem k tomu, že je však žalobce v původním řízení soudce a nikoli úředník, je pro účely poskytnutí užitečné odpovědi předkládajícímu soudu nutno předběžnou otázku vykládat v tom smyslu, že se vztahuje i na soudce.

25. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná. Námitka [9] žalobce v původním řízení, že v jeho případě nelze použít článek 53 služebního zákona, nemůže odůvodnit nepřípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

26. Pro přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce je podle článku 267 SFEU nezbytné, aby byla předběžná otázka relevantní pro rozhodnutí ve věci. Pokud jde o posouzení relevantnosti pro rozhodnutí, má však předkládající soud posuzovací pravomoc, která v podstatě – kromě zjevných pochybení [10] – není Soudním dvorem přezkoumávána.

27. V rámci úvah předkládajícího soudu nelze takové pochybení konstatovat, přičemž tento soud navíc podrobně zdůvodňuje, proč vychází z použitelnosti sporného právního předpisu týkajícího se úředníků na soudce. Předběžná otázka tudíž není hypotetická, neboť existuje souvislost se sporem v původním řízení.

B – *Ke směrnici o rodičovské dovolené*

28. Předkládající soud se nejprve táže, zda směrnice o rodičovské dovolené umožňuje odepřít rodičovskou dovolenou soudci, jehož manželka není zaměstnaná a je ze zdravotního hlediska způsobilá pečovat o dítě.

1. Použití směrnice o rodičovské dovolené na řecké soudce

29. Působnost směrnice o rodičovské dovolené se podle judikatury Soudního dvora neomezuje na pracovněprávní vztahy ve smyslu soukromého práva. Směrnice se naopak použije i na veřejnou službu. Soudní dvůr to pro úředníky výslovně objasnil s odvoláním na zásadu rovného zacházení, na které se tato směrnice zakládá, pokud jde o pojem pracovníci v ustanovení 1 bodě 2 rámcové dohody [11].

8 — Poznámka pod čarou se týká německé jazykové verze.

9 — Námitku nepřípustnosti však žalobce výslovně nepodal.

10 — Viz k tomu např. rozsudky Križan a další (C-416/10, EU:C:2013:8, bod 54) a Quelle (C-404/06, EU:C:2008:231, body 19 a násl.) a mé stanovisko ve spojených věcech Airport Shuttle Express (C-162/12 a C-163/12, EU:C:2013:617, body 18 a násl.).

11 — Viz rozsudek Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, body 27 až 30), jakož i moje stanovisko v této věci (EU:C:2010:407, N body 20 a 21 a zde citovaná judikatura).

30. Totéž musí platit i pro soudce. Směrnice o rodičovské dovolené stejně jako v případě úředníků nikterak nenaznačuje, že by měli být z působnosti směrnice o rodičovské dovolené obecně vyloučeni soudci. Pokud do oblasti působnosti směrnice o rodičovské dovolené spadají řečtí úředníci, jak bylo výslovně uznáno v rozsudku Chatzi [12], musí to platit i pro řecké soudce, na jejichž nároky na rodičovskou dovolenou se přiměřeně použijí předpisy o úřednících.

31. Ani zvláštní právní povaha soudcovského povolání, vyznačující se trvalým jmenováním soudce a soudcovskou nezávislostí při výkonu povolání, nebrání zahrnutí soudců do směrnice o rodičovské dovolené. Není totiž zřejmé, do jaké míry by měly z tohoto specifického povolání vyplývat zvláštnosti, pokud jde o problematiku rodičovské dovolené, jež by odůvodňovaly jiné zacházení se soudci než s úředníky a ostatními pracovníky.

32. I v případě, že by dohoda poskytovala vnitrostátnímu zákonodárci širokou posuzovací pravomoc ohledně soudců, jak rozhodl Soudní dvůr v rozsudku O'Brien [13] v souvislosti s rámcovou dohodou o částečném pracovním úvazku, pokud jde o posouzení otázky [14], zda a do jaké míry je třeba je považovat za zaměstnance zahrnuté do směrnice o rodičovské dovolené, by však bylo třeba pro provedení směrnice v souladu s unijním právem zajistit, aby u soudců nedošlo ke „svévolnému vyloučení […] z ochrany poskytnuté směrnicí […] a […] rámcovou dohodou. Vyloučení z této ochrany lze připustit pouze v případě, že poměr [určující vymezení soudcovského povolání] […] je svou povahou podstatně odlišný od poměru mezi zaměstnavateli a osobami, jež podle vnitrostátního práva spadají do kategorie zaměstnanců“ [15]. Takové zvláštnosti tkvící v povaze soudcovského povolání nelze u řeckých soudců a jejich nároků na rodičovskou dovolenou konstatovat, zvláště když se na tyto nároky v relevantním období přiměřeně použil řecký služební zákon, čímž je zjevná porovnatelnost situací z hlediska vnitrostátního práva.

2. Nárok na rodičovskou dovolenou podle rámcové dohody připojené v příloze směrnice o rodičovské dovolené

33. Vláda Řecké republiky dovozuje ze znění ustanovení 1 bodu 1, který má usnadnit profesní a rodinný život „pracujících rodičů“, že podle modelu směrnice o rodičovské dovolené musejí být k tomu, aby vůbec vznikl nárok na rodičovskou dovolenou, oba rodiče zaměstnáni. Pro případ, že je zaměstnán jen jeden z rodičů, zpochybňuje tato vláda, že vyvstává otázka sladění povolání a rodiny a že je dotčen účel směrnice o rodičovské dovolené.

34. Znění směrnice však nemusí být nutně chápáno v tomto smyslu.

35. Směrnice sice hovoří v ustanovení 1 bodě 1 rámcové dohody o „rodičích“ v množném čísle, a nikoli o *jednom* pracujícím rodiči. Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody se však týká „pracujících žen a mužů“, což vede k oddělenému pohledu na každého z rodičů a nevypovídá nic o tom, zda jsou dotčené osoby manželé či nikoli.

12 — Viz poznámka pod čarou 11.

13 — Rozsudek O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, body 41 a násl.), v němž se jednalo o výklad směrnice Rady ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. L 131, s. 10; Zvl. vyd. 05/03, s. 278).

14 — Ve svém stanovisku ve věci O'Brien jsem poukázala na to, že pojem zaměstnanec ve směrnici o rodičovské dovolené je s ohledem na zvláštní význam zásady rovného zacházení třeba určit autonomně v rámci unijního práva, zatímco v kontextu rámcové dohody o částečném pracovním úvazku má vnitrostátní zákonodárce prostor pro uvážení (stanovisko ve věci O'Brien, C-393/10, EU:C:2011:746, N body 25 a násl).

15 — Rozsudek O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 51).

36. Přístup řecké vlády s sebou ostatně nese teleologické a systematické pochybnosti, zvláště pokud by měl výklad, který zaznívá v článku 53 řeckého služebního zákona, vést dokonce k tomu, že nárok na rodičovskou dovolenou jednoho z *manželů* by závisel na pracovním statusu druhého z manželů, aniž by přitom bylo relevantní jeho *rodičovství*.

37. Tento přístup je zaprvé v rozporu s ustanovením 2 bodem 1 rámcové dohody, podle kterého přísluší každému rodiči „individuální právo na rodičovskou dovolenou“ [16]. Toto právo je nadto podle ustanovení 2 bodu 2 rámcové dohody v zásadě nepřenosné, což podtrhuje jeho v podstatě vysoce osobní povahu [17], s níž by bylo v rozporu, pokud by existence daného práva závisela na profesní situaci manžela nebo druhého rodiče.

38. Zadruhé rámcová dohoda sleduje cíl dosáhnout zrovnoprávnění obou rodičů při převzetí odpovědnosti za rodinu a zejména povzbudit muže, aby čerpali svou rodičovskou dovolenou [18]. Oba rodiče, ale především právě muži musejí mít možnost podílet se na výchově svých dětí, aniž by byli profesně znevýhodněni či se dokonce cítili nuceni vzdát se své profese.

39. Tento výklad směrnice o rodičovské dovolené může najít oporu v rozsudku Chatzi. Soudní dvůr zde uvádí, že nárok na rodičovskou dovolenou není právem dítěte, ale právem rodičů [19]. Směrnici o rodičovské dovolené je tudíž nutno chápat v prvé řadě z pohledu dotyčného rodiče, a nikoli z pohledu dítěte. Otázka, zda je péče o dítě zajištěna i bez rodičovské dovolené, tudíž není relevantní. Směrnice chce naopak poskytnout každému z rodičů možnost rozhodnout samostatně, zda se chce – nezávisle na své pracovní pozici – péčí o dítě podílet na rodinných povinnostech [20]. Právě s ohledem na otce tím má být narušeno tradiční rozdělení rolí při výchově dítěte. Je-li otci odepřeno právo na rodičovskou dovolenou v případě, že jeho manželka není zaměstnaná, hrozí však právě upevnění tradičního rozdělení rolí mezi mužem a ženou [21], což odporuje cíli podporovat účast žen v pracovním procesu [22] a usnadnit „návrat do pracovního života“ [23].

40. Skutečnost, že unijní zákonodárce měl na mysli model individuálního, každému rodiči příslušejícího nároku, ozřejmuje kromě toho i historie vzniku této normy.

41. Již na počátku osmdesátých let zamýšlela Komise předložit první návrh směrnice Rady o rodičovské dovolené a dovolené z rodinných důvodů [24], který však nebyl přijat. Ani přepracovaný návrh z roku 1984 [25] nebyl přijat. Tyto nakonec nepřijaté návrhy jsou nicméně zajímavé z teleologického a z právně-historického hlediska. Návrh ze dne 24. listopadu 1983 tak v článku 4 výslovně stanovil, že rodičovská dovolená se poskytne proto, aby mohl rodič zůstat doma, aby převzal „samostatně či z větší části“ péči o dítě. Pozměněný návrh z roku 1984 kromě toho stanovil v čl. 4 odst. 2, že rodičovská dovolená nemůže být poskytnuta „oběma rodičům zároveň“. Taková omezení současná rámcová dohoda neobsahuje. Tato dohoda však členským státům ani výslovně nezakazuje upravit nároky na rodičovskou dovolenou dvou pracujících rodičů tak, že nemohou celou svou rodičovskou dovolenou trávit současně. Otázkou, zda by směrnice o rodičovské dovolené bránila takovému ustanovení vnitrostátního práva, se není nutné zabývat, neboť v čl. 53 odst. 3 třetím pododstavci řeckého

16 — Rozsudek Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, bod 33).

17 — Ve směrnici 2010/18, nahrazující původní směrnici, se v ustanovení 2 bodu 2 revidovaného znění rámcové dohody o rodičovské dovolené objasňuje, že alespoň jeden měsíc rodičovské dovolené musí být nepřenosný.

18 — Viz bod 8 „Obecného odůvodnění“ rámcové dohody o rodičovské dovolené.

19 — Rozsudek Chatzi, C-149/10 (EU:C:2010:534, bod 34).

20 — Viz bod 5 „Obecného odůvodnění“ rámcové dohody o rodičovské dovolené.

21 — Ke směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky viz rozsudek Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, bod 34).

22 — Viz bod 4 a 7 „Obecného odůvodnění“ rámcové dohody a odst. 1 preambule rámcové dohody.

23 — Srov. bod 5 „Obecného odůvodnění“ rámcové dohody.

24 — COM (83) 686 final.

25 — COM (84) 631 final.

služebního zákona se nejedná o časové rozložení dvou nároků dvou pracujících rodičů, ale o to, že je jednomu pracujícímu rodiči obecně odepřena jeho rodičovská dovolená s odkazem na skutečnost, že jeho manželka není zaměstnaná. Takové ustanovení je v rozporu s cíli přiznat rodičům individuální nárok na rodičovskou dovolenou, sledovanými zákonodárcem Unie a vyjádřenými v rámcové dohodě.

42. Řecká právní úprava se zejména nemůže opírat o ustanovení 2 bod 3 rámcové dohody, které členským státům ponechává na vůli úpravu „podmínek přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla“. Toto ustanovení totiž nezmocňuje členské státy k tomu, aby jednomu z rodičů zcela odepřely rodičovskou dovolenou, ale typicky zohledňuje v podstatě oprávněné zájmy organizace podniku *zaměstnavatele*, které je nutno sladit s poskytnutím rodičovské dovolené. Nejedná se o to, že by zaměstnanost manžela byla podmínkou nároku na rodičovskou dovolenou.

43. S řeckým chápáním směrnice nelze souhlasit ani z pohledu prevence zneužití práva. V zásadě je uznávána skutečnost, že osoba může v důsledku zneužití pozbýt práv přiznaných unijním právem [26]. Je rovněž možné, že jeden z rodičů nevyužije své rodičovské dovolené k péči o dítě, čímž ji zneužije. Z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce však nelze dovodit, že otec dětí hodlá využít rodičovskou dovolenou pro jiné účely, než jsou účely uznané v rámcové dohodě.

44. Na základě výše uvedeného je tudíž nutno konstatovat, že ustanovení 2 rámcové dohody o rodičovské dovolené, provedené směrnicí o rodičovské dovolené, brání právní úpravě, která stanoví, že soudce nemá nárok na rodičovskou dovolenou, jestliže jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení.

C – *Ke směrnici o rovném zacházení*

45. Dále se nabízí otázka, zda vnitrostátní právní úpravě brání i směrnice o rovném zacházení.

46. Účelem sledovaným touto směrnicí je zavést v členských státech zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o oblast zaměstnání. Proto zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Její čl. 14 odst. 1 písm. c) zakazuje zejména jakoukoli diskriminaci, pokud jde o pracovní podmínky.

47. Pokud jde o použitelnost směrnice i na soudce, lze odkázat na úvahy k působnosti směrnice o rodičovské dovolené [27] a je nutno zkoumat, zda sporné řecké ustanovení, které se nárokem na rodičovskou dovolenou dotýká pracovního volna, a tím pracovních podmínek ve smyslu směrnice o rovném zacházení, představuje diskriminaci na základě pohlaví.

48. Článek 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona poskytuje otci dítěte právo na rodičovskou dovolenou jen v případě, že je jeho žena buď sama zaměstnaná či není-li z důvodu zdravotních problémů schopna péče o dítě, kdežto srovnatelné omezení nároku na rodičovskou dovolenou pro matku dítěte stanoveno není.

49. Vzhledem k tomu, že toto ustanovení stanoví omezení poskytnutí rodičovské dovolené výslovně jen pro otce dítěte, jedná se o přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice [28].

26 — Viz například rozsudek Cadbury Schweppes a Cadbury Schweppes Overseas (C-196/04, EU:C:2006:544, body 34 až 38).

27 — Viz body 30 a následující tohoto stanoviska.

28 — Viz rozsudek Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, body 46 a 56).

50. Tuto diskriminaci nelze odůvodnit čl. 28 odst. 1 směrnice o rovném zacházení, podle kterého touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. Sporná řecká právní úprava však nespadá pod tuto normu, neboť neposkytuje ženě zvláštní ochranu z důvodu těhotenství a mateřství, ale naopak odpírá jejímu manželi nárok na rodičovskou dovolenou.

51. V případě řecké právní úpravy se nejedná ani o pozitivní opatření na podporu rovných příležitostí ve smyslu článku 3 směrnice o rovném zacházení. Není totiž zřejmé, že omezení rodičovské dovolené na úkor otce může odstranit nebo zmírnit faktickou nerovnost žen. Naopak existuje dokonce nebezpečí, že se takovou právní úpravou upevní tradiční rodinné role a že ženě, která není zaměstnaná, bude ztížen nástup nebo návrat do profesního života. Směrnice o rovném zacházení ostatně ve svém jedenáctém bodu odůvodnění dokonce vyzývá členské státy k tomu, aby zaváděly právní úpravu ke sladění rodinného a pracovního života formou rodičovské dovolené pro *oba* rodiče, která nerozlišuje podle pohlaví.

52. Článek 28 odst. 2 směrnice o rovném zacházení konečně výslovně zmiňuje směrnici o rodičovské dovolené, jejíž ustanovení nejsou dotčena směrnicí o rovném zacházení. Z toho vyplývá, že nároku na rodičovskou dovolenou, poskytnutého směrnicí o rodičovské dovolené, nemůže otec pozbýt na základě směrnice o rovném zacházení, čímž není dán důvod takové přímé diskriminace.

53. Závěrem lze tedy uvést, že takovému vnitrostátnímu ustanovení, o které se jedná v této věci, brání i čl. 14 odst. 1 směrnice o rovném zacházení.

V – **Závěry**

54. S ohledem na uvedené úvahy navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžnou otázku odpověděl následujícím způsobem:

Ustanovení 2 rámcové dohody o rodičovské dovolené, provedené směrnicí 96/34, a článek 14 směrnice 2006/54 je nutno vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že soudce nemá nárok na rodičovskou dovolenou, jestliže jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení.