



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

16. června 2016*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2010/18/EU — Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS — Sladění pracovního a rodinného života — Návrat z mateřské dovolené zaměstnané členky družstva — Žádost o zkrácení a rozvržení pracovní doby — Situace, která nespadá do působnosti ustanovení 6 bodu 1 revidované rámcové dohody — Nepřípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce“

Ve věci C-351/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Pracovní soud č. 33 v Barceloně, Španělsko) ze dne 15. července 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 22. července 2014, v řízení

Estrella Rodríguez Sánchez

proti

Consum Sociedad Cooperativa Valenciana,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

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

generální advokát: M. Szpunar,

vedoucí soudní kanceláře: L. Carrasco Marco, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 18. listopadu 2015,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Consum Sociedad Cooperativa Valenciana C. Durá Valero a C. Villarino Morenem, abogados,
- za španělskou vládu A. Gavela Llopis, jako zmocněnkyní,
- za francouzskou vládu G. de Berguesem, D. Colasem a R. Coesmem, jako zmocněnci,
- za maďarskou vládu M. Fehérem a G. Koósem, jakož i A. Pálffy, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi S. Pardo Quintillán a D. Roussanovem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: španělština.

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 3. března 2016,
vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 1 bodu 2, ustanovení 6 bodu 1 a ustanovení 8 bodu 2 revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené, uzavřené dne 18. června 2009 (dále jen „revidovaná rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze 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).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Estrellou Rodríguez Sánchez a Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (dále jen „Consum SCV“) ve věci odmítnutí posledně uvedeného vyhovět žádosti E. Rodríguez Sánchez o úpravu rozvržení její pracovní doby.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Směrnice 2010/18 zrušila s účinkem ode dne 8. března 2012 směrnicí 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).
- 4 Článek 1 směrnice 2010/18 zní:
„Touto směrnicí se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené [...]“
- 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. Neprodleně o těchto předpisech uvědomí Komisi.
[...]“

- 6 Preambule revidované rámcové dohody stanoví zejména následující:

„Tato rámcová dohoda [...] reviduje rámcovou dohodu o rodičovské dovolené ze dne 14. prosince 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;

[...]

15. vzhledem k tomu, že tato dohoda je rámcovou dohodou stanovící minimální požadavky a ustanovení pro rodičovskou dovolenou, odlišnou od mateřské dovolené, a pro pracovní volno z důvodů vyšší moci a obrací se na členské státy a sociální partnery, aby zavedli podmínky přístupu a prováděcí pravidla za účelem přihlédnutí k situaci v každém členském státě;

[...]“

7 Ustanovení 1 bod 2 revidované rámcové dohody stanoví:

„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 Ustanovení 2 bod 1 revidované rámcové dohody stanoví:

„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.“

9 Ustanovení 3 bod 1 revidované 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. [...]

[...]“

10 Ustanovení 6 revidované rámcové dohody, nadepsané „Návrat do práce“, v bodě 1 stanoví následující:

„Za účelem podpory lepšího sladění pracovního a rodinného života přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci při návratu z rodičovské dovolené mohli požádat o změnu délky a/nebo rozvržení pracovní doby na určité období. Zaměstnavatelé tyto žádosti zváží a budou na ně reagovat s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků.

Podmínky uplatňování tohoto odstavce budou vymezeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

11 Ustanovení 8 revidované rámcové dohody, nadepsané „Závěrečná ustanovení“, stanoví zejména následující:

„[...]“

2. Provádění této dohody není důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů vypracovat odlišné právní nebo správní předpisy nebo smluvní ustanovení s ohledem na vývoj situace (včetně zavedení nepřenositelnosti práva), pokud jsou dodrženy minimální požadavky stanovené v této dohodě.

[...]

4. Členské státy uvedou v platnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s rozhodnutím Rady nejpozději do dvou let od jeho přijetí, nebo zajistí, aby do konce uvedeného období sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou. [...]

[...]“

Španělské právo

- 12 Předkládající soud uvádí, že směrnice 2010/18 nebyla do španělského právního řádu specificky provedena. Komise ve svém vyjádření upřesňuje, že Španělské království ji uvědomilo o tom, že uvedená směrnice již byla provedena Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení 1/1995, kterým se schvaluje kodifikované znění zákoníku práce) ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654, dále jen „zákoník práce“).

Zákoník práce

- 13 Článek 1 odst. 1 zákoníku práce stanoví:

„Tento zákon se vztahuje na pracovníky, kteří dobrovolně poskytují své služby za úplatu na účet jiného v rámci organizace a pod vedením jiné fyzické nebo právnické osoby zvané ‚zaměstnavatel nebo podnikatel‘. [...]“

- 14 Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (zákon 39/1999 o podpoře sladění rodinného a pracovního života pracovníků), ze dne 5. listopadu 1999 (BOE č. 266, ze dne 6. listopadu 1999, s. 38934), vložil do zákoníku práce některé změny.

- 15 Důvodová zpráva k uvedenému zákonu obsahuje zejména následující upřesnění:

„[...] v oblasti Společenství jsou mateřství a otcovství v nejširším slova smyslu předmětem směrnic [Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. 1992, L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110), a 96/34]. První směrnice se týká mateřství z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Druhá směrnice o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS upravuje rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodů vyšší moci jakožto důležité prostředky sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy.

Tímto zákonem se do španělského práva provádějí pokyny stanovené mezinárodní právní úpravou a předpisy Společenství, přičemž se překračuje minimální úroveň ochrany stanovené v těchto pokynech. [...]“

- 16 Článek 37 odst. 5 a 6 zákoníku práce v návaznosti na změny vložené zákonem 39/1999 do tohoto zákoníku stanoví:

„5. Každý, kdo z důvodu zákonné péče přímo pečuje o dítě do 6 let věku [...], má nárok na zkrácení pracovní doby nejméně o jednu třetinu a nejvýše o polovinu pracovní doby s poměrným snížením platu. [...]“

6. Pracovník konkrétně upraví pracovní dobu a určí období [...] zkrácení pracovní doby, stanoveného [v odstavci 5] tohoto článku, v rámci své obvyklé pracovní doby. [...]“

17 Zákon 39/1999 obsahuje „První dodatkové ustanovení“, které zní takto:

„Zaměstnaní členové nebo zaměstnanci družstevních společností, jakož i zaměstnanci zaměstnaneckých družstev mohou využít výhod stanovených tímto zákonem během mateřské dovolené, rizikového těhotenství, osvojení a převzetí do péče, bez ohledu na systém sociálního zabezpečení, ke kterému patří, spolu se zvláštnostmi vlastními členskému vztahu.“

18 Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (organický zákon 3/2007 o skutečné rovnosti mužů a žen), ze dne 22. března 2007 (BOE č. 71, ze dne 23. března 2007, s. 12611), změnil zákoník práce.

19 Článek 34 odst. 8 zákoníku práce v návaznosti na uvedené změny stanoví:

„Pracovník má nárok na změnu délky a rozvržení pracovní doby tak, aby byla zajištěna účinnost jeho práva na sladění osobního, rodinného a pracovního života, podle podmínek stanovených v kolektivní smlouvě nebo v dohodě se zaměstnavatelem vždy v souladu s ustanoveními kolektivní smlouvy.“

20 Článek 48 odst. 4 zákoníku práce stanoví:

„V případě porodu trvá přerušení smlouvy šestnáct týdnů čerpaných nepřetržitě [...]. Dobu přerušení si dotyčná osoba může rozložit podle vlastní volby, za podmínky, že šest týdnů dovolené je čerpáno bezprostředně po porodu. [...]“

Právní úprava družstev

– Zákon 8/2003 Autonomního společenství Valencie o družstvech

21 Článek 89 Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (zákon 8/2003 Autonomního společenství Valencie o družstvech) ze dne 24. března 2003 (BOE č. 87, ze dne 11. dubna 2003, s. 14308) stanoví:

„1. Zaměstnanecká družstva jsou družstva, která sdružují fyzické osoby, které na část pracovní doby nebo na celou pracovní dobu vykonávají hospodářskou nebo odbornou činnost související s výrobou zboží nebo poskytováním služeb pro třetí osoby. Zaměstnanými členy mohou být osoby, které z právního hlediska mohou podepisovat smlouvy, jejichž předmětem je výkon jejich práce [...]“

[...]

3. Vztah zaměstnaných členů s družstvem je členským vztahem, a tudíž stanovy, interní pravidla nebo valná hromada stanoví zaměstnanecký status člena, který bude upravovat alespoň tyto oblasti:

- a) organizační forma výkonu práce;
- b) funkční nebo zeměpisná mobilita;
- c) pracovní zařazení;
- d) režim svátků, dovolených a pracovního volna;
- e) pracovní doba, pracovní směny a týdenní doby odpočinku;
- f) důvody přerušení či ukončení výkonu práce;

g) zálohy na výplatu podílu na zisku: [...]

h) ostatní práva a povinnosti členů, které v oblasti výkonu práce považuje družstvo za vhodné stanovit.

V každém případě úprava délky pracovní doby, týdenní doby odpočinku, svátků, dovolených, pracovního volna a důvodů přerušení či ukončení pracovněprávního vztahu stanovami musí být v souladu s minimálními požadavky stanovenými vnitrostátní právní úpravou družstev.

[...]

Ve všech bodech týkajících se zaměstnaneckých družstev, které nejsou výslovně upraveny tímto zákonem, podléhá vztah s družstvem podpůrně ustanovením stanoveným v tomto ohledu ve státním právním předpise o družstvech.“

– Zákon 27/1999 o družstvech

22 Článek 80 Ley 27/1999 de Cooperativas (zákon 27/1999 o družstvech) ze dne 16. července 1999 (BOE č. 170, ze dne 17. července 1999, s. 27027) zejména stanoví:

„1. Zaměstnanecká družstva jsou družstva, která mají za cíl poskytovat svým členům práci, kterou vykonávají osobně a přímo, na částečný nebo plný pracovní úvazek prostřednictvím společné organizace výroby zboží nebo poskytování služeb pro třetí osoby. [...] Vztah zaměstnaných členů s družstvem je členským vztahem.

[...]

4. Zaměstnaní členové mají pravidelně nárok ve lhůtě nepřesahující jeden měsíc na platby nazvané zálohy na výplatu podílu na zisku vyplácené z titulu přebytků družstva, které nejsou mzdou a jsou založeny na účasti na činnosti družstva.

5. Pracoviště zaměstnaných členů a samotných členů podléhají normám v oblasti zdraví a prevence rizik na pracovišti, jež se použijí s přihlédnutím ke zvláštnostem členského vztahu s vlastní správou mezi zaměstnanými členy a jejich družstvem.

[...]“

Interní pravidla družstva Consum SCV

23 Článek 14.7 interních pravidel družstva Consum SCV stanoví:

„Zaměstnaný člen má nárok na změnu délky a rozvržení pracovní doby tak, aby byla zajištěna účinnost jeho práva na sladění osobního, rodinného a pracovního života, za podmínek, které stanoví po dohodě s vedoucím příslušného výrobního oddělení, přičemž se rozumí, že nedojde-li k dohodě, rozhodne po vyslechnutí obou stran sociální výbor, který se bude snažit nalézt řešení, která umožní zajistit účinnost tohoto práva.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

24 Consum SCV je družstevní společností, která se řídí zákonem 8/2003. Consum SCV disponuje sítí supermarketů a předmětem její činnosti je zejména zajišťovat v rámci své společnosti stálá zaměstnání svým členům.

- 25 Estrella Rodríguez Sánchez je členkou zaměstnanou družstevní společností Consum SCV a přidělenou do oddělení „pokladna / doplňování zboží“ v obchodním centru. Dne 25. června 2012 podepsala s Consum SCV členskou smlouvu, která se řídí stanovami, a zejména interními pravidly. Rozvržení a délka její pracovní doby byly v týdenních střídavých cyklech následující: ranní směna od pondělí do soboty (od 8:00 do 15:00), odpolední směna od pondělí do soboty (od 15:00 do 22:00) a dvě neděle v měsíci (od 8:30 do 15:00).
- 26 Dne 19. srpna 2013 se E. Rodríguez Sánchez narodilo dítě. Na konci mateřské dovolené podala dne 27. prosince 2013 žádost, ve které na základě čl. 37 odst. 5 a 6 zákoníku práce žádala o zkrácení pracovní doby na 30 hodin týdně a o stálé přidělení na ranní směnu od 9:00 do 15:00 od pondělí do pátku, přičemž jako důvod uvedla zákonnou péči o své dítě.
- 27 Dne 24. ledna 2014 Consum SCV vyhověla uvedené žádosti o zkrácení pracovní doby, avšak odpověděla nepříznivě na druhou z těchto žádostí, přičemž uvedla, že vyhovění této druhé žádosti by způsobilo přebytek personálu na ranní směně.
- 28 V únoru 2014 podala E. Rodríguez Sánchez žalobu proti tomuto zamítnutí k Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Pracovní soud č. 33 v Barceloně, Španělsko).
- 29 V březnu 2014 bylo řízení z podnětu uvedeného soudu přerušeno, aby mohl být zahájen postup podle čl. 34 odst. 8 zákoníku práce. Estrella Rodríguez Sánchez tak zaslala družstevní společnosti Consum SCV novou žádost založenou na uvedeném ustanovení a na jejím právu na sladění rodinného a pracovního života, ve které v této souvislosti uvedla, že musí přizpůsobit svou pracovní dobu otevírací době jeslí svého dítěte.
- 30 Consum SCV souhlasila se zkrácením pracovní doby, avšak neodpověděla na žádost o úpravu rozvržení pracovní doby a ani nepředala uvedenou žádost sociálnímu výboru ve smyslu článku 14.7 svých interních pravidel.
- 31 Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Pracovní soud č. 33 v Barceloně) zdůrazňuje, že spor mezi účastníky řízení se napříště omezuje na otázku případné úpravy rozvržení pracovní doby ve smyslu čl. 34 odst. 8 zákoníku práce, jelikož zkrácení pracovní doby podle čl. 37 odst. 5 téhož zákoníku bylo vyhověno.
- 32 V tomto kontextu si uvedený soud klade otázku, zda ustanovení 6 bod 1 revidované rámcové dohody může mít vliv na rozhodnutí sporu ve věci, která mu byla předložena.
- 33 Uvedený soud uvádí, že v této souvislosti je třeba zaprvé určit, zda vztah mezi zaměstnaným členem a družstvem spadá do působnosti revidované rámcové dohody, jak je vymezena v ustanovení 1 bodu 2 uvedené dohody.
- 34 Zadruhé předkládající soud uvádí, že pokud bude učiněn závěr, že dotýčný vztah není pracovní smlouvou nebo pracovněprávním vztahem ve smyslu uvedeného ustanovení 1 bodu 2, pak je třeba zabývat se otázkou působnosti ustanovení 8 bodu 2 téže rámcové dohody. Jelikož z prvního dodatkového ustanovení zákona 39/1999 vyplývá, že španělský zákonodárce rozšířil uplatnění rámcové dohody o rodičovské dovolené připojené ke směrnici 96/34 na zaměstnané členy, je třeba určit, zda vrácení se k tomuto rozšíření v kontextu provedení revidované rámcové dohody může vést ke snížení obecné úrovně ochrany pracovníků v rozporu s ustanovením 8 bodem 2 revidované rámcové dohody.
- 35 Zatřetí a za předpokladu, že ustanovení 6 bod 1 revidované rámcové dohody je použitelné na takovou situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, si předkládající soud klade otázku, zda toto ustanovení bylo správně provedeno do vnitrostátního práva s ohledem na čl. 34 odst. 8 zákoníku práce a čl. 14 odst. 7 interních pravidel Consum SCV.

36 Konečně začtvrté, a pokud by z odpovědi na předcházející otázku vyplynulo, že ustanovení 6 bod 1 revidované rámcové dohody nebylo správně provedeno, vyvstává ještě otázka, zda toto ustanovení může mít horizontální přímý účinek s přihlédnutím k okolnosti, že uvedené ustanovení stanoví jasné povinnosti, a dále k tomu, že revidovaná rámcová dohoda představuje nástroj uplatnění obecné zásady rovného zacházení uznané v člancích 23 a 33 Listiny základních práv Evropské unie.

37 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social n 33 de Barcelona (Pracovní soud č. 33 v Barceloně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Spadá do působnosti směrnice 2010/18 o [revidované rámcové dohodě], jak je vymezena v ustanovení 1 bodu 2 [revidované rámcové dohody], takový vztah člena zaměstnaného zaměstnaneckým družstvem, jako je vztah upravený v článku 80 zákona 27/1999 o družstvech a v článku 89 zákona 8/2003 Autonomního společenství Valencie o družstvech, který by z pohledu unijního práva mohl být považován za ‚pracovní smlouvu‘, přestože je vnitrostátními právními předpisy a vnitrostátní judikaturou kvalifikován jako ‚členský vztah‘?

V případě záporné odpovědi na tuto první otázku se podpůrně k otázce předchozí pokládá druhá otázka.

2) Má se ustanovení 8 bod 2 [revidované rámcové dohody], a konkrétně ustanovení, podle kterého ‚provádění této dohody není důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody‘, vykládat v tom smyslu, že v případě neexistence výslovného provedení směrnice 2010/18 členským státem nelze omezit rozsah ochrany, kterou tento stát vymezil při provedení předchozí směrnice 96/34?

Pouze v případě kladné odpovědi na některou z těchto dvou otázek a za předpokladu použitelnosti směrnice 2010/18 na takový pracovněprávní vztah člena zaměstnaneckého družstva, jako je vztah žalobkyně, bude z níže uvedených důvodů důvodné položit i následující otázky.

3) Má se ustanovení 6 [revidované rámcové dohody] začleněné do směrnice 2010/18 vykládat tak, že ukládá, aby vnitrostátní prováděcí předpis nebo dohoda obsahovaly a jasně uváděly povinnosti podnikatelů ‚zvážit‘ a ‚reagovat‘ na žádosti svých pracovníků o ‚změnu délky a/nebo rozvržení pracovní doby‘ po návratu z rodičovské dovolené s přihlédnutím ke svým potřebám i potřebám pracovníků, aniž lze povinnost směrnici provést považovat za splněnou prostřednictvím vnitrostátní zákonné nebo podnikové normy, která účinné provedení tohoto práva podmiňuje výlučně volným uvážením podnikatele, zda těmto žádostem vyhoví či nikoli?

4) Je třeba vycházet z toho, že ustanovení 6 [revidované rámcové dohody] – ve světle článku 3 směrnice 2010/18 a ‚závěrečných ustanovení‘ obsažených v ustanovení 8 [revidované rámcové dohody] – má v případě neexistence provedení ‚horizontální přímý‘ účinek, neboť je minimální normou unijního práva?“

K přípustnosti předběžných otázek

38 Jak vyplývá z položených otázek a s nimi souvisejících údajů uvedených v předkládacím rozhodnutí, jak jsou shrnuty v bodech 31 až 36 tohoto rozsudku, předkládající soud se v podstatě táže, zda ustanovení 6 bod 1 revidované rámcové dohody, jež je předmětem třetí a čtvrté otázky, musí být vykládáno v tom smyslu, že může mít vliv na rozhodnutí sporu ve věci, která byla předkládajícímu soudu předložena. Cílem první a druhé otázky je před přezkumem uvedeného ustanovení pouze ověřit, zda takový vztah, jako je vztah mezi žalobkyní v původním řízení a Consum SCV, jehož je zaměstnanou členkou, spadá do působnosti revidované rámcové dohody buď podle znění první otázky z důvodu, že takový vztah představuje pracovní smlouvu nebo pracovněprávní vztah ve smyslu ustanovení 1 bodu 2 uvedené rámcové dohody, nebo podle znění druhé otázky, pokud není možné přijmout takovou kvalifikaci,

z důvodu, že odmítnutí přiznat takové zaměstnané člence prospěch z ustanovení revidované rámcové dohody by v projednávaném případě vedlo ke snížení obecné úrovně ochrany pracovníků, které je zakázáno ustanovením 8 bodem 2 této rámcové dohody.

- 39 Úvodem je přitom třeba připomenout, že ustanovení 6 bod 1 revidované rámcové dohody se – jak vyplývá z jeho samotného znění – vztahuje na situace, v nichž si pracovník „při návratu z rodičovské dovolené“ přeje při této příležitosti změnit délku a/nebo rozvržení své pracovní doby.
- 40 V projednávaném případě z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že ve věci v původním řízení podala E. Rodríguez Sánchez svou žádost o zkrácení a následné rozvržení pracovní doby po návratu z mateřské dovolené.
- 41 S ohledem na tuto okolnost se Soudní dvůr na základě článku 101 svého jednacího řádu obrátil dne 10. června 2015 na předkládající soud, aby se pokusil o objasnění, v jaké míře by odpověď na položené otázky mohla být v projednávaném případě skutečně užitečná pro účely rozhodnutí sporu v původním řízení.
- 42 Usnesením ze dne 13. července 2015 přijatým v odpověď na tuto žádost uvedený soud zejména uvedl, že dovolenou, po jejímž uplynutí E. Rodríguez Sánchez podala výše zmíněnou žádost, čerpala podle čl. 48 odst. 4 zákoníku práce. Podle téhož soudu se mateřskou dovolenou čerpanou na tomto základě rozumí ve Španělsku rovněž rodičovská dovolená, jak je uvedena v ustanovení 2 revidované rámcové dohody.
- 43 V této souvislosti je nicméně třeba poukázat na to, že unijní právo rozlišuje mezi pojmem „mateřská dovolená“, jak je uveden zejména ve směrnici 92/85, a pojmem „rodičovská dovolená“, jak je používán v revidované rámcové dohodě, a že bod 15 obecných úvah posledně uvedené dohody ostatně výslovně uvádí, že tato dohoda stanoví minimální požadavky a ustanovení pro rodičovskou dovolenou, „odlišnou od mateřské dovolené“.
- 44 Jak již totiž uvedl Soudní dvůr v souvislosti s bodem 9 obecných úvah rámcové dohody o rodičovské dovolené připojené ke směrnici 96/34, která má obdobné znění se zněním bodu 15 obecných úvah revidované rámcové dohody, rodičovská dovolená se přiznává rodičům, aby mohli pečovat o své dítě, a lze ji čerpat do dosažení stanoveného věku dítěte, nejvýše osmi let. Co se týče mateřské dovolené, ta sleduje jiný účel. Směřuje k zajištění ochrany biologického stavu ženy a zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem v průběhu období, které následuje po těhotenství a porodu, a zabráňuje narušení těchto vztahů kumulací povinností vyplývajících ze současného výkonu profesní činnosti (viz rozsudek ze dne 14. dubna 2005, Komise v. Lucembursko, C-519/03, EU:C:2005:234, bod 32).
- 45 Kromě toho je třeba připomenout, že Soudní dvůr ve svém rozsudku ze dne 19. září 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571), již rozhodl, jak má být z hlediska unijního práva kvalifikována dovolená čerpaná matkou v okamžiku narození jejího dítěte na základě čl. 48 odst. 4 zákoníku práce.
- 46 Pokud jde o takovou dovolenou, Soudní dvůr poukázal na to, že směrnice 92/85 konkrétně v článku 8 zaručuje právo na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů, včetně povinné mateřské dovolené v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, a připomněl, že skutečnost, že právní předpisy poskytují ženám mateřskou dovolenou v délce více než čtrnáct týdnů, nebrání tomu, aby tato dovolená přesto mohla být považována za mateřskou dovolenou uvedenou v článku 8. Soudní dvůr v této souvislosti rovněž upřesnil, že taková dovolená, jako je dovolená stanovená v čl. 48 odst. 4 zákoníku práce, se netýká „rodičovské dovolené“ ve smyslu směrnice 96/34 (rozsudek ze dne 19. září 2013, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, body 45 a 46).

- 47 Závěry takto učiněné Soudním dvorem v rozsudku ze dne 19. září 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571), ve věci směrnice 96/34 a rámcové dohody o rodičovské dovolené, která je k této směrnici připojena, přitom platí i pro směrnici 2010/18 a revidovanou rámcovou dohodu, které v tomto ohledu, jak vyplývá ze znění bodu 15 obecných úvah a ustanovení 2 bodu 1 revidované rámcové dohody, nezavedly nic nového.
- 48 Z výše uvedeného vyplývá, že ustanovení 6 bod 1 revidované rámcové dohody, které se týká situací návratu do práce po „rodičovské dovolené“, nemůže být vykládáno v tom smyslu, že se vztahuje rovněž na takovou situaci návratu z „mateřské dovolené“ ve smyslu směrnice 92/85, jako je situace, v níž se nacházela žalobkyně v původním řízení při podání své žádosti uvedené v bodě 40 tohoto rozsudku.
- 49 Usnesením ze dne 16. března 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 17. března 2016, předkládající soud mimo jiné předal Soudnímu dvoru některá vyjádření v návaznosti na stanovisko generálního advokáta přednesené dne 3. března 2016. V tomto usnesení předkládající soud uvádí důvody, proč podle něj není namístě, aby Soudní dvůr přeformuloval třetí otázku ve smyslu doporučeném generálním advokátem v jeho stanovisku, nýbrž aby rozhodl o uvedené otázce tak, jak byla původně formulována v předkládacím rozhodnutí. Předkládající soud v důsledku toho požádal Soudní dvůr, aby generálního advokáta vyzval k doplnění jeho stanoviska nebo, podpůrně, aby přijal vyjádření předkládajícího soudu jakožto vysvětlení podle článku 101 jednacího řádu.
- 50 V tomto ohledu je třeba nejprve připomenout, že statut Soudního dvora Evropské unie ani jeho jednací řád nedávají účastníkům řízení ani předkládajícímu soudu možnost podat vyjádření v reakci na stanovisko přednesené generálním advokátem. Mimoto podle článku 101 jednacího řádu má Soudní dvůr a jedině on možnost požádat předkládající soud o vysvětlení (viz rozsudek ze dne 13. května 2015, Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2015:318, bod 32).
- 51 Protože se však lze domnívat, že předkládající soud svým usnesením ze dne 16. března 2016 zamýšlel zejména doplnit vysvětlení, které již podal ve svém usnesení ze dne 13. července 2015 v odpověď na žádost o vysvětlení učiněnou Soudním dvorem v rámci projednávané věci, je třeba upřesnit následující.
- 52 V uvedeném usnesení ze dne 16. března 2016 předkládající soud patrně naznačuje, že jelikož po původní žádosti, kterou E. Rodríguez Sánchez podala při návratu z mateřské dovolené za účelem úpravy své pracovní doby, následovalo během řízení před uvedeným soudem, a jak vyplývá z bodu 29 tohoto rozsudku, zopakování této žádosti založené na jiném vnitrostátním právním základě, není již třeba s ohledem na dobu, která uplynula mezi těmito dvěma žádostmi, mít za to, že tato druhá žádost byla podána při návratu žalobkyně v původním řízení z mateřské dovolené.
- 53 V této souvislosti je však třeba podotknout, že i kdyby bylo možné se domnívat, že z důvodu doby, která uplynula mezi těmito dvěma žádostmi, druhá žádost již nesmí být považována za žádost podanou po skončení mateřské dovolené, nic to nemění na tom, že ani tato druhá žádost nemůže být považována za žádost o změnu délky nebo rozvržení pracovní doby podanou po „návratu z rodičovské dovolené“ ve smyslu ustanovení 6 bodu 1 revidované rámcové dohody, neboť žalobkyně v původním řízení není v žádném případě v situaci „návratu“ do práce po skončení takové dovolené.
- 54 Podle ustálené judikatury je sice v rámci spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy založené článkem 267 SFEU pouze věcí vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a který musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, jež bude vydáno, aby s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku, tak i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se tedy položené otázky týkají výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (viz zejména rozsudek, 24. dubna 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, bod 40 a citovaná judikatura).

- 55 Nicméně podle ustálené judikatury Soudnímu dvoru přísluší, aby za účelem ověření vlastní pravomoci přezkoumal podmínky, za kterých se na něj vnitrostátní soud obrátil. Duch spolupráce, jímž má být veden průběh řízení o předběžné otázce, totiž znamená, že vnitrostátní soud bere ohled na funkci svěřenou Soudnímu dvoru, kterou je přispívat k výkonu spravedlnosti v členských státech, a nikoliv poskytovat poradní stanoviska k obecným či hypotetickým otázkám (viz zejména rozsudek ze dne 24. dubna 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, bod 41 a citovaná judikatura).
- 56 Předběžná otázka totiž nesměruje k získání takových stanovisek, ale je odůvodněna potřebou skutečného vyřešení sporu (viz zejména rozsudek ze dne 8. září 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, bod 38 a citovaná judikatura).
- 57 V tomto ohledu je odmítnutí žádosti podané vnitrostátním soudem možné pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz rozsudek ze dne 24. dubna 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, bod 42 a citovaná judikatura).
- 58 Pokud jde zaprvé o třetí otázku, je třeba připomenout, že její podstatou je určení, za jakých podmínek lze mít za to, že vnitrostátní ustanovení nebo dohody mezi sociálními partnery zajišťují správné provedení ustanovení 6 bodu 1 revidované rámcové dohody do vnitrostátního práva, a zda taková ustanovení, jako je čl. 34 odst. 8 zákoníku práce nebo čl. 14.7 interních pravidel družstva Consum SCV, splňují takové podmínky.
- 59 V bodech 48 a 53 tohoto rozsudku však již bylo uvedeno, že je zjevné, že taková situace, jako je situace, v níž se nachází žalobkyně v původním řízení, nespadá do působnosti ustanovení 6 bodu 1 revidované rámcové dohody, o jehož výklad tak předkládající soud žádá, takže není zřejmé, jak by odpověď Soudního dvora na tuto třetí otázku mohla mít jakýkoliv vliv na výsledek sporu v původním řízení.
- 60 Zajisté lze v tomto ohledu připomenout, že Soudní dvůr v řadě případů prohlásil, že má pravomoc rozhodnout o žádostech o rozhodnutí o předběžné otázce týkajících se ustanovení unijního práva v situacích, kdy se skutkový stav v původním řízení nacházel mimo rozsah působnosti unijního práva, ale uvedená ustanovení tohoto práva se stala použitelnými v důsledku odkazu na jejich obsah ve vnitrostátním právu (viz zejména rozsudek ze dne 18. října 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, bod 45 a citovaná judikatura).
- 61 Soudní dvůr totiž rozhodl, že pokud vnitrostátní právní předpisy přizpůsobí řešení situací, které nespadají do působnosti dotčeného unijního aktu, řešením upraveným uvedeným aktem, existuje jasný zájem Unie na tom, aby se za účelem předejití budoucím rozdílným výkladům dostalo převzatým ustanovením tohoto aktu jednotného výkladu (viz zejména rozsudek ze dne 18. října 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, bod 46 a citovaná judikatura).
- 62 Výklad provedený Soudním dvorem stran ustanovení unijního práva v situacích, které nespadají do jeho působnosti, je tak odůvodněn, jestliže tato ustanovení byla na základě vnitrostátního práva přímo a bezpodmínečně na takové situace použitelná, aby bylo zajištěno, že s těmito situacemi a situacemi spadajícími do působnosti unijního práva bude zacházeno stejně (viz zejména rozsudek ze dne 18. října 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, bod 47 a citovaná judikatura).
- 63 V projednávaném případě však z vysvětlení obsažených v předkládacím rozhodnutí ani z upřesnění poskytnutých předkládajícím soudem v odpověď na žádost Soudního dvora o vysvětlení, která byla zmíněna v bodě 41 tohoto rozsudku, nikterak nevyplývá, že by tomu tak bylo ve španělském právu, pokud jde o ustanovení 6 bod 1 revidované rámcové dohody ve vztahu k takové situaci, jako je situace, v níž se nachází žalobkyně v původním řízení.

- 64 Pokud jde zejména o čl. 34 odst. 8 zákoníku práce, jehož použití je, jak zdůrazňuje předkládající soud a jak bylo připomenuto v bodě 31 tohoto rozsudku, podstatou sporu v původním řízení, tentýž soud ve svém usnesení ze dne 16. března 2016, zmíněném v bodě 49 tohoto rozsudku, uvádí, že uvedené vnitrostátní ustanovení, o kterém španělská vláda tvrdí, že učinilo nadbytečným provedení ustanovení 6 bodu 1 revidované rámcové dohody do vnitrostátního práva, nepodmiňuje přístup k právu, které zavádí, návratem do práce po rodičovské dovolené, což by bylo pochopitelné, pokud je rodičovská dovolená čerpána na část pracovní doby.
- 65 V této souvislosti je třeba uvést, že uvedené vnitrostátní ustanovení, které bylo vloženo do zákoníku práce organickým zákonem 3/2007 o skutečné rovnosti mužů a žen ze dne 22. března 2007, a sice více než dva roky před uzavřením revidované rámcové dohody, se netýká specificky situací návratu z dovolené, nýbrž obecně zavádí nárok všech pracovníků na změnu délky a rozvržení jejich pracovní doby tak, aby byla zajištěna účinnost jejich práva na sladění osobního, rodinného a pracovního života, podle podmínek, které se stanoví v kolektivní smlouvě nebo v dohodě se zaměstnavatelem.
- 66 Za těchto podmínek je nutno konstatovat, že vyjádření předkládajícího soudu zmíněné v bodě 64 tohoto rozsudku nestačí k prokázání, že ustanovení 6 bodu 1 revidované rámcové dohody, které se týká možnosti, aby pracovníci požádali o úpravu své pracovní doby při návratu z rodičovské dovolené, je na základě ustanovení španělského práva, které odkazuje na uvedené ustanovení, přímo a bezpodmínečně použitelné na situace návratu z mateřské dovolené nebo na jiné situace, které se netýkají návratu z rodičovské dovolené, a že vnitrostátní právní předpisy takto usilovaly o dosažení souladu řešení takových situací, které nespadají do působnosti uvedeného ustanovení unijního práva, s řešeními stanovenými v posledně uvedeném ustanovení, aby bylo zajištěno, že s těmito situacemi a situacemi spadajícími do působnosti unijního práva bude zacházeno stejně.
- 67 S ohledem na výše uvedenou okolnost, že taková situace, jako je situace, v níž se nachází žalobkyně v původním řízení, nespadá do působnosti ustanovení 6 bodu 1 revidované rámcové dohody, a s přihlédnutím k judikatuře připomenuté v bodech 55 až 57 tohoto rozsudku tak musí být třetí otázka týkající se uvedeného ustanovení 6 bodu 1 považována za nepřipustnou.
- 68 Pokud jde zadruhé o čtvrtou otázku, je třeba poukázat na to, že jelikož je zjevné, že se ustanovení 6 bodu 1 revidované rámcové dohody nepoužije na takovou situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, odpověď na uvedenou otázku, jejíž podstatou je, zda unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že v případě neexistence vnitrostátních opatření, kterými se provádí toto ustanovení, může mít toto ustanovení tzv. „horizontální“ přímý účinek, není relevantní pro účely rozhodnutí sporu v původním řízení.
- 69 I kdyby takový horizontální přímý účinek musel být uvedenému ustanovení přiznán, nic by to totiž neměnilo na tom, že jelikož se žalobkyně v původním řízení nenachází v situaci spadající do působnosti téhož ustanovení, dotyčná osoba by se nemohla takového účinku dovolávat.
- 70 Z toho plyne, že s ohledem na judikaturu připomenutou v bodech 55 až 57 tohoto rozsudku musí být čtvrtá otázka považována za nepřipustnou.
- 71 Konečně vzhledem k tomu, že první a druhou otázku týkající se ustanovení 1 bodu 2 a ustanovení 8 bodu 2 revidované rámcové dohody položil předkládající soud, jak bylo již uvedeno v bodě 38 tohoto rozsudku, pouze v souvislosti s případným použitím ustanovení 6 bodu 1 téže rámcové dohody v rámci sporu v původním řízení, není v projednávaném případě namístě odpovídat ani na tyto otázky. S ohledem na nepřipustnost třetí a čtvrté otázky, které se týkají uvedeného ustanovení 6 bodu 1, není totiž zřejmé, jak by mohly odpovědi na tyto první dvě otázky stále mít v projednávaném případě jakýkoli vliv na výsledek sporu projednávaného v původním řízení, ani tudíž, jaký vztah by si tyto otázky zachovaly k realitě a předmětu uvedeného sporu, takže uvedené otázky musejí být v souladu s judikaturou připomenutou v bodech 55 až 57 tohoto rozsudku považovány za nepřipustné.

- 72 Z výše uvedeného vyplývá, že projednávaná žádost o rozhodnutí o předběžné otázce musí být prohlášena za nepřipustnou.

K nákladům řízení

- 73 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:

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce předložená Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Pracovní soud č. 33 v Barceloně, Španělsko) je nepřipustná.

Podpisy.