

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

26. února 2008*

Ve věci C-506/06,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakousko) ze dne 23. listopadu 2006, došlým Soudnímu dvoru dne 14. prosince 2006, v řízení

Sabine Mayr

proti

Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas a L. Bay Larsen, předsedové senátů, R. Silva de Lapuerta, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Küris, E. Juhász, A. Ó Caoimh (zpravodaj), P. Lindh a J.-C. Bonichot, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
vedoucí soudní kanceláře: B. Fülöp, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 16. října 2007,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG H. Hübelem, Rechtsanwalt,
- za rakouskou vládu C. Pesendorfer a M. Winkler, jako zmocněnkyněmi,
- za řeckou vládu E.-M. Mamouna, K. Georgiadisem a M. Apessosem, jako zmocněnci,
- za italskou vládu I. M. Bragugliou, jako zmocněncem, ve spolupráci s W. Ferrante, avvocato dello Stato,
- za Komisi Evropských společenství M. van Beekem, V. Kreuzschitzem a I. Kaufmann-Bühler, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 27. listopadu 2007,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 2 písm. a) směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110).

- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi S. Mayr, žalobkyní v původním řízení, a jejím bývalým zaměstnavatelem, společností Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (dále jen „Flöckner“), žalovanou v původním řízení, který vznikl po propuštění žalobkyně ze zaměstnání.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

Směrnice 76/207/EHS

- 3 Článek 2 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému

vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187), stanoví, že „[z]ásadou rovného zacházení [...] se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav“.

4 Odstavec 3 téhož článku 2 stanoví, že směrnicí 76/207 „nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství“.

5 Podle čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207:

„Uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.“

6 Článek 34 odst. 1 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 (*přepřacované znění*) (Úř. věst. L 204, s. 23) zrušil směrnicí 76/207 ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255).

- 7 Směrnice 2002/73 a 2006/54 však nejsou *ratione temporis* použitelné na skutkové okolnosti věci v původním řízení.

Směrnice 92/85

- 8 Z devátého bodu odůvodnění směrnice 92/85 vyplývá, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy.
- 9 Podle patnáctého bodu odůvodnění téže směrnice riziko výpovědi z důvodů spojených se stavem těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň může mít škodlivé následky na jejich tělesný a duševní stav, a je proto nutné stanovit zákaz jejich výpovědi.
- 10 Těhotná zaměstnankyně je v čl. 2 písm. a) směrnice 92/85 definována jako „těhotná zaměstnankyně, která uvedomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.
- 11 Článek 10 směrnice 92/85 zní:

„K zaručení [těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím] zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkonu jejich práv na bezpečnost a ochranu zdraví uznaných podle tohoto článku se stanoví, že

- 1) členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas;

- 2) je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodu 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně;

- 3) členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní.“

12 Podle článku 12 směrnice 92/85:

„Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů veškerá opatření nezbytná k tomu, aby umožnily všem zaměstnankyním, které se cítí poškozeny neplněním povinností vyplývajících z této směrnice, uplatnit svá práva soudní cestou nebo, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, tím, že se obrátí na jiný příslušný orgán.“

Vnitrostátní právní úprava

- 13 Ustanovení § 10 zákona o ochraně mateřství (Mutterschutzgesetz, dále jen „MSchG“) zní:

„(1) Zaměstnankyni nelze dát platnou výpověď v době jejího těhotenství a čtyři měsíce po porodu, ledaže by zaměstnavatel o těhotenství nebo porodu nebyl uvědomen.

(2) Výpověď je neplatná i v případě, že je zaměstnavatel o těhotenství nebo o porodu uvědomen do pěti pracovních dnů od sdělení výpovědi, respektive do pěti pracovních dnů od jejího doručení, je-li výpověď písemná. Lhůta pro písemné oznámení o těhotenství nebo o porodu je zachována, je-li do pěti dnů předána k poštovní přepravě. Namítne-li zaměstnankyně v pětidenní lhůtě těhotenství nebo porod, musí současně prokázat své těhotenství, respektive podezření na těhotenství, lékařským potvrzením nebo předložit rodný list dítěte. [...]“

- 14 Podle § 17 odst. 1 zákona o asistované reprodukci (Fortpflanzungsmedizingesetz, dále jen „FMedG“) mohou být životaschopná preimplantační embrya, podle § 1 odst. 3 FMedG tedy oplodněná vajíčka a z nich získané kmenové buňky, uchovávána po dobu až deseti let.

- 15 Podle § 8 FMedG lze asistovanou reprodukci provádět pouze se souhlasem partnerů, přičemž žena může svůj souhlas odvolat až do přenesení životaschopných preimplantačních embryí do jejího těla.

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 16 Sabine Mayr pracovala u Flöckner jako číšnice od 3. ledna 2005.
- 17 Při pokusu o oplodnění *in vitro* a po hormonální léčbě v trvání přibližně jednoho a půl měsíce S. Mayr podstoupila dne 8. března 2005 odběr folikulární tekutiny. Praktický lékař ji ponechal v pracovní neschopnosti od 8. do 13. března 2005.
- 18 Dne 10. března 2005 Flöckner při telefonickém rozhovoru oznámila S. Mayr, že jí k 26. březnu 2005 dává výpověď.
- 19 Dopisem z téhož dne S. Mayr informovala Flöckner, že v rámci umělého oplodňování je na 13. března 2005 plánováno přenesení oplodněných vajíček do její dělohy.

- 20 Podle předkládacího rozhodnutí není sporu o tom, že v den výpovědi S. Mayr, tedy dne 10. března 2005, odebraná vajíčka dotyčné již byla oplozena spermiemi jejího partnera, takže též den již existovala vajíčka oplozena *in vitro*.
- 21 Dne 13. března 2005, tedy tři dny poté, co se S. Mayr o výpovědi dozvěděla, byla do její dělohy přenesena dvě oplodněná vajíčka.
- 22 Sabine Mayr se na Flöckner domáhala vyplacení mzdy a poměrné části roční odměny a namítala neplatnost výpovědi ze dne 10. března 2005, neboť od 8. března 2005, kdy její vajíčka byla oplozena *in vitro*, požívala ochrany proti propuštění podle § 10 odst. 1 MSchG.
- 23 Flöckner tento požadavek odmítla, neboť v den, kdy zaměstnankyni dala výpověď, těhotenství neexistovalo.
- 24 Landesgericht Salzburg, který spor rozhodoval v prvním stupni, vyhověl žalobě S. Mayr, neboť měl za to, že podle judikatury Oberster Gerichtshof ochrana proti propuštění zakotvená v § 10 MSchG začíná oplozením vajíčka. Tímto okamžikem podle judikatury začíná těhotenství. Landesgericht Salzburg tedy dospěl k závěru, že tomu tak musí být i v případě oplodnění *in vitro* a že v případě neúspěchu přenesení oplodněného vajíčka ochrana proti propuštění každopádně končí.

- 25 Oberlandesgericht Linz, odvolací soud pro pracovněprávní věci a věci z oblasti práva sociálního zabezpečení, však rozsudek Landesgericht Salzburg zrušil a žalobu S. Mayr zamítl s tím, že bez ohledu na to, od kterého okamžiku těhotenství dochází skutečně k hormonálním změnám, si nelze představit těhotenství mimo tělo ženy, a tudíž že při oplodnění *in vitro* těhotenství začíná až přenesením oplodněného vajíčka do těla ženy. Teprve přenesením tedy začíná i ochrana těhotné ženy před rozvázáním pracovního poměru.
- 26 Rozsudek o odvolání byl napaden opravným prostředkem „Revision“ u Oberster Gerichtshof. Podle judikatury posledně uvedeného soudu ochrana zajištěná § 10 MSchG vzniká pouze tehdy, jestliže těhotenství v okamžiku výpovědi již skutečně nastalo. Cílem ochrany mateřství, od něž se nelze odchýlit, je ochrana zdraví matky a dítěte v jejich zájmu a, v případě ochrany proti výpovědi a propuštění, zajištění prostředků na obživu pro matku. Potřeba chránit ženu po dobu trvání jejího jiného stavu existuje bez ohledu na to, zda k zanoření oplodněného vajíčka do výstelky dělohy (neboli k „uhnízdění“) již došlo, a otázka, zda předložit důkaz těhotenství je snadné, či nikoli, je v tomto ohledu irelevantní. Uhnízdění oplodněného vajíčka do výstelky dělohy je podle převažujícího vědeckého názoru pouze jednou z fází těhotenství existujícího od početí, a pokud jde o ochranu proti propuštění, nelze jej svévolně stanovit jako počátek těhotenství.
- 27 Uvedená judikatura Oberster Gerichtshof k § 10 MSchG však vychází výlučně z početí *in utero*, tedy přirozenou cestou. Daný soud uvádí, že otázka okamžiku, od něž těhotná žena požívá ochrany proti propuštění podle § 10 MSchG v případě oplodnění *in vitro*, je mu předložena poprvé.

- 28 Jelikož má Oberster Gerichtshof za to, že ve sporu, který je mu předložen, vyvstala otázka výkladu práva Společenství, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Jedná se v případě zaměstnankyně, která podstoupí oplodnění *in vitro*, o ‚těhotnou zaměstnankyni‘ ve smyslu čl. 2 písm. a) první části věty směrnice [92/85], jestliže v okamžiku, kdy dostala výpověď, byla její vajíčka již oplozena spermiemi partnera, a tedy existovala embrya ‚*in vitro*‘, ale tato embrya ještě nebyla přenesena do jejího těla?“

K předběžné otázce

- 29 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda směrnice 92/85, a zejména zákaz výpovědi těhotným zaměstnankyním stanovený v čl. 10 bodě 1 této směrnice musí být vykládány v tom smyslu, že se vztahují na zaměstnankyni, která podstoupí oplodnění *in vitro*, jestliže v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermiemi partnera, takže existovala vajíčka oplodněná *in vitro*, ovšem tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy.
- 30 Na úvod je třeba poznamenat, že oplodněním *in vitro* se označuje oplodnění vajíčka mimo tělo ženy. Podle Komise Evropských společenství se tento úkon skládá z několika fází, mimo jiné z hormonální stimulace vaječníků ženy určené k současnému dozrání několika vajíček, odběru folikulární tekutiny, odběru vajíček, oplození

jednoho či několika vajíček předem připravenými spermii, přenesení oplodněného vajíčka nebo vajíček do dělohy třetí nebo pátý den po odebrání vajíček, pokud nejsou oplodněná vajíčka zmražena a uskladněna, a z uhnízdění.

- 31 Pokud jde o směrnici 92/85, je nutno připomenout, že jejím cílem je zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
- 32 V této oblasti Soudní dvůr rovněž poukázal na to, že cílem sledovaným pravidly práva Společenství upravujícími rovné postavení mužů a žen v oblasti práv těhotných žen a žen krátce po porodu je ochrana zaměstnankyň před porodem a po porodu (viz rozsudky ze dne 8. září 2005, McKenna, C-191/03, Sb. rozh. s. I-7631, bod 42, a ze dne 11. října 2007, Paquay, C-460/06, Sb. rozh. s. I-8511, bod 28).
- 33 Již před vstupem směrnice 92/85 v platnost Soudní dvůr rozhodl, že podle zásady zákazu diskriminace, a zejména podle čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207, musí být ochrana proti propuštění ženě přiznána nejen v průběhu mateřské dovolené, ale rovněž v průběhu celého trvání těhotenství. Podle Soudního dvora se může propuštění během tohoto období týkat pouze žen, a je tedy přímou diskriminací na základě pohlaví (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 8. listopadu 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Recueil, s. I-3979, bod 13; ze dne 30. června 1998, Brown, C-394/96, Recueil, s. I-4185, body 16, 24 a 25, a výše uvedené rozsudky McKenna, bod 47, a Paquay, bod 29).

34 Právě vzhledem k riziku, které představuje případná výpověď pro tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň nebo zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, včetně zvláště závažného rizika, že by to mohlo být důvodem k tomu, aby těhotná zaměstnankyně dobrovolně svoje těhotenství přerušila, stanovil zákonodárce Společenství v článku 10 směrnice 92/85 zvláštní ochranu žen tím, že nařídil zákaz propuštění v období od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené (viz rozsudky ze dne 14. července 1994, Webb, C-32/93, Recueil, s. I-3567, bod 21; výše uvedený Brown, bod 18; ze dne 4. října 2001, Tele Danmark, C-109/00, Recueil, s. I-6993, bod 26, a výše uvedené rozsudky McKenna, bod 48, a Paquay, bod 30).

35 Je třeba rovněž podotknout, že během uvedené doby nestanoví článek 10 směrnice 92/85 žádnou výjimku nebo zrušení zákazu výpovědi těhotných zaměstnankyň kromě zvláštních případů, které nesouvisejí s jejich stavem, a za podmínky, že zaměstnavatel takovou výpověď písemně odůvodní (výše uvedené rozsudky Webb, bod 22; Brown, bod 18; Tele Danmark, bod 27, a Paquay, bod 31).

36 Zda se ochrana proti propuštění zavedená citovaným ustanovením vztahuje i na zaměstnankyni v takové situaci, jako je situace v původním řízení, je tudíž třeba určit právě s ohledem na cíle, které sleduje směrnice 92/85, zejména její článek 10.

37 Z formulace článku 10 směrnice 92/85 i z hlavního cíle této směrnice připomenutého výše v bodě 31 tohoto rozsudku přitom plyne, že pro účely ochrany proti propuštění přiznané citovaným článkem je nezbytné, aby dané těhotenství již začalo.

- 38 V tomto ohledu je třeba spolu s rakouskou vládou poznamenat, že ačkoli umělé oplodňování a nakládání s životaschopnými preimplantačními embryi je v mnoha členských státech mimořádně citlivou společenskou otázkou, v níž se odráží různé tradice a hodnotové systémy jednotlivých států, Soudní dvůr se nemá v rámci tohoto řízení o předběžné otázce vyjadřovat k lékařským či etickým stránkám problematiky, nýbrž se musí omezit na právní výklad relevantních ustanovení směrnice 92/85 s ohledem na její znění, strukturu a cíle.
- 39 Z patnáctého bodu odůvodnění směrnice 92/85 vyplývá, že účelem zákazu výpovědi stanoveného v článku 10 směrnice je předcházet tomu, aby riziko výpovědi z důvodů spojených s jejich stavem mohlo mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň.
- 40 Za těchto okolností je nepochybné, jak ostatně podotkla rakouská vláda, že k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň je nutné za začátek těhotenství uznat co nejčasnější okamžik.
- 41 I kdyby však při oplodnění *in vitro* bylo tímto okamžikem přenesení oplodněných vajíček do dělohy ženy, nelze při dodržení zásady právní jistoty připustit rozšíření ochrany zavedené článkem 10 směrnice 92/85 na zaměstnankyni, do jejíž dělohy v den, kdy dostala výpověď, ještě nebyla přenesena vajíčka oplodněná *in vitro*.

42 Jak totiž plyne z vyjádření předložených Soudnímu dvoru a z bodů 43 až 45 stanoviska generálního advokáta, taková vajíčka mohou být v některých členských státech před přenesením do dělohy dotyčné ženy uchována po různě dlouhou dobu; konkrétně vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení stanoví v tomto ohledu možnost uchovávat oplodněná vajíčka po dobu až deseti let. Použití ochrany proti propuštění stanovené v článku 10 směrnice 92/85 na zaměstnankyni před přenesením oplodněných vajíček by tudíž mohlo způsobit přiznání ochrany i tehdy, kdyby se přenesení z jakéhokoli důvodu odložilo o několik let, nebo by se od něj dokonce nadobro upustilo s tím, že oplodnění *in vitro* bylo provedeno pouze preventivně.

43 Nicméně, ačkoli směrnici 92/85 nelze použít na takovou situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, nemění to nic na skutečnosti, že Soudní dvůr může na základě své judikatury vzít v úvahu i jiné předpisy práva Společenství než ty, na které odkazuje vnitrostátní soud ve své otázce (rozsudky ze dne 12. prosince 1990, SARPP, C-241/89, Recueil, s. I-4695, bod 8, a ze dne 26. dubna 2007, Alevizos, C-392/05, Sb. rozh. s. I-3505, bod 64).

44 Řecká a italská vláda i Komise v řízení před Soudním dvorem navrhly, aby se v případě, že by ochranu zaměstnankyně v podobné situaci, jako je situace v původním řízení, proti propuštění nebylo možno dovodit ze směrnice 92/85, mohla zaměstnankyně případně dovolávat ochrany proti diskriminaci na základě pohlaví, kterou přiznává směrnice 76/207.

- 45 V tomto ohledu je nutné připomenout, že směrnice 76/207 v čl. 2 odst. 1 upřesňuje, že „[z]ásadou rovného zacházení [...] se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav“. Podle čl. 5 odst. 1 téže směrnice „[u]platňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví“.
- 46 Jak plyne z bodu 33 tohoto rozsudku, Soudní dvůr již rozhodl, že podle zásady zákazu diskriminace, a zejména podle čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 musí být ochrana proti propuštění ženě přiznána nejen v průběhu mateřské dovolené, ale rovněž v průběhu celého trvání těhotenství. Podle Soudního dvora se může propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství anebo z důvodu vycházejícího především z tohoto stavu týkat pouze žen, a je tedy přímou diskriminací na základě pohlaví (viz v tomto smyslu výše uvedené rozsudky *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund*, bod 13; *Brown*, body 16, 24 a 25; *McKenna*, bod 47, a *Paquay*, bod 29).
- 47 Předkládací rozhodnutí neuvádí důvody, pro které Flöckner dala S. Mayr výpověď, proto předkládající soud musí zjistit relevantní skutkové okolnosti sporu, který mu byl předložen, a vzhledem k tomu, že k propuštění žalobkyně v původním řízení došlo v době, kdy byla na nemocenské dovolené, aby podstoupila oplodnění *in vitro*, ověřit, zda výpověď byla založena především na skutečnosti, že žalobkyně takový zákrok podstoupila.
- 48 Pokud by toto bylo důvodem výpovědi žalobkyně v původním řízení, je nezbytné zjistit, zda se tento důvod uplatňuje na zaměstnance obou pohlaví, anebo naopak výlučně jednoho pohlaví.

49 Soudní dvůr již poukázal na to, že pracující ženy a muži jsou vystaveni stejnému riziku onemocnění, a tudíž, pokud je pracující žena propuštěna z důvodu nepřítomnosti způsobené onemocněním za stejných podmínek jako pracující muž, nejde o přímou diskriminaci na základě pohlaví (viz výše uvedený rozsudek Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, bod 17).

50 Jistěže zaměstnancům obou pohlaví může ve výkonu práce dočasně bránit léčba, kterou musí podstoupit. Zákroky dotčené v původním řízení, totiž odběr folikulární tekutiny a přenesení takto získaných vajíček do dělohy ženy bezprostředně po jejich oplození, se však přímo týkají toliko žen. Z toho plyne, že propuštění zaměstnankyně především z důvodu skutečnosti, že podstoupila tuto významnou fázi oplodnění *in vitro*, představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví.

51 Připustit, že by zaměstnavatel mohl dát určité zaměstnankyni výpověď za okolností, jaké nastaly v původním řízení, by krom toho bylo v rozporu s cíli ochrany, který sleduje čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207, samozřejmě za předpokladu, že výpověď je založena především na skutečnosti oplodnění *in vitro*, a zejména na konkrétních zákrocích uvedených v předešlém bodě, které tento způsob oplodnění zahrnuje.

52 Proto čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 brání propuštění zaměstnankyně, která se za okolností, jaké nastaly v původním řízení, nachází v pokročilém stadiu oplodnění *in vitro*, totiž po odběru folikulární tekutiny a před bezprostředním přenesením vajíček oplodněných *in vitro* do její dělohy, jestliže se prokáže, že výpověď je založena především na skutečnosti, že dotyčná osoba podstoupila uvedenou léčbu.

- 53 S ohledem na výše uvedené je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že směrnice 92/85, a zejména zákaz výpovědi těhotných zaměstnankyň stanovený v čl. 10 bodě 1 této směrnice musí být vykládány v tom smyslu, že se nevztahují na zaměstnankyni, která podstoupí oplodnění *in vitro*, jestliže v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermiemi jejího partnera, takže existovala vajíčka oplodněná *in vitro*, avšak tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy.
- 54 Nicméně čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 brání propuštění zaměstnankyně, která je za okolností, jaké nastaly v původním řízení, v pokročilém stadiu oplodnění *in vitro*, totiž po odběru folikulární tekutiny a před bezprostředním přenesením vajíček oplodněných *in vitro* do její dělohy, jestliže se prokáže, že výpověď je založena především na skutečnosti, že dotyčná osoba podstoupila uvedenou léčbu.

K nákladům řízení

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

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

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), a zejména zákaz výpovědi těhotných zaměstnankyň stanovený v čl. 10 bodě 1 této směrnice musí být vykládány v tom smyslu, že se nevztahují na zaměstnankyni, která podstoupí oplodnění *in vitro*, jestliže v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermii jejího partnera, takže existovala vajíčka oplodněná *in vitro*, avšak tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy.

Článek 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, brání propuštění zaměstnankyně, která je za okolností, jaké nastaly v původním řízení, v pokročilém stadiu oplodnění *in vitro*, totiž po odběru folikulární tekutiny a před bezprostředním přenesením vajíček oplodněných *in vitro* do její dělohy, jestliže se prokáže, že výpověď je založena především na skutečnosti, že dotyčná osoba podstoupila uvedenou léčbu.

Podpisy.