

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY

VERICI TRSTENJAK

přednesené dne 31. března 2009<sup>1</sup>

Obsah

I	– Úvod . . . . .	I - 10471
II	– Právní rámec . . . . .	I - 10472
	A – Právo Společenství . . . . .	I - 10472
	1. Směrnice 76/207/EHS . . . . .	I - 10472
	2. Směrnice 92/85/EHS . . . . .	I - 10475
	B – Vnitrostátní právo . . . . .	I - 10476
III	– Skutkový stav v původním řízení a předběžné otázky . . . . .	I - 10479
IV	– Řízení před Soudním dvorem . . . . .	I - 10481
V	– Hlavní argumenty zúčastněných . . . . .	I - 10481
	A – K prvním dvěma otázkám . . . . .	I - 10481
	B – Ke třetí otázce . . . . .	I - 10483
VI	– Právní posouzení . . . . .	I - 10485
	A – Úvodní poznámky k vzájemné návaznosti obou směrnic, které byly v předběžných otázkách zmíněny . . . . .	I - 10485
	B – Shrnutí charakteristických prvků lucemburského práva upravujícího ochranu proti výpovědi, jenž vyplývají ze spisu . . . . .	I - 10486
	C – K relevantnosti jednotlivých předběžných otázek pro rozhodnutí a z toho vyplývajícímu pořadí jejich zodpovězení . . . . .	I - 10487

1 – Původní jazyk: slovinština.

D – Ke třetí předběžné otázce – Nepřípustnost žaloby na náhradu škody . . . . .	I - 10488
1. Předmět a relevantnost . . . . .	I - 10488
2. Účinná právní ochrana . . . . .	I - 10488
3. Druhy žalob stanovené členskými státy a zásada rovného zacházení . . . . .	I - 10492
a) K určení správného kritéria pro přezkum diskriminace . . . . .	I - 10492
b) Přímá diskriminace . . . . .	I - 10493
c) Méně příznivé zacházení . . . . .	I - 10494
d) Mezitímní závěr . . . . .	I - 10495
E – K první části první a druhé předběžné otázky – Stanovení lhůty pro oznámení existence těhotenství . . . . .	I - 10496
F – Ke druhé části první a druhé předběžné otázky – stanovení lhůty pro podání žaloby . . . . .	I - 10499
1. K obecné přípustnosti prekluzivních lhůt pro podávání žalob v souvislosti s nároky vyplývajícími z práva Společenství . . . . .	I - 10499
2. Úvahy k faktorům, které by mohly hrát roli při stanovení délky lhůt pro podání žaloby v případě výpovědi . . . . .	I - 10500
3. Patnáctidenní lhůta pro podání žaloby podle vnitrostátního práva . . . . .	I - 10501
4. Mezitímní závěr . . . . .	I - 10503
VII – Závěry . . . . .	I - 10503

## I – Úvod

1. V původním řízení uplatňuje těhotná zaměstnankyně protiprávnost ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

řádnou a mimořádnou výpovědí. Má za to, že je proti němu možné postupovat dvojí právní cestou: jednak žalobou na neplatnost, a jednak žalobou na náhradu škody, stejně jako i v jiných oblastech vnitrostátního práva upravujícího ochranu proti výpovědi. Předkládající soud krom toho klade dvě otázky týkající se slučitelnosti vnitrostátních lhůt pro oznámení existence těhotenství, jakož i pro podání žaloby v případě výpovědi pracovního

poměru ze strany zaměstnavatele během těhotenství, s příslušnými ustanoveními práva Společenství.

## II – Právní rámec

### A – Právo Společenství

#### 1. Směrnice 76/207/EHS<sup>5</sup>

#### 3. Článek 2 směrnice 76/207 stanoví:

2. V této souvislosti se projednávaná žádost o rozhodnutí o předběžné otázce týká výkladu článků 10 a 12 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)<sup>2</sup>, jakož i výkladu článku 2 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<sup>3</sup>, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002<sup>4</sup> (dále jen „směrnice 76/207“).

„(1) Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.

(2) Pro účely této směrnice se

2 — Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110.

3 — Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187.

4 — Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255.

5 — Podle čl. 2 odst. 1 první věty směrnice 2002/73 (viz výše bod 2 tohoto stanoviska a poznámku pod čarou 4 tohoto stanoviska) uvedou členské státy v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 5. října 2005 nebo zajistí, aby nejpozději do uvedeného dne sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohody.

- „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, Jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS představuje diskriminaci ve smyslu této směrnice.

- „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné,

[...]

## 4. Článek 3 odst. 1 směrnice 76/207 stanoví:

[...]

„Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o

(7) Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.

[...]

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice 75/117/EHS;

[...]“

6. Článek 8d směrnice 76/207 stanoví:

5. Článek 6 odst. 1 a 2 směrnice 76/207 stanoví:

„Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.

Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující. [...]“

„(1) Členské státy zajišťují, aby soudní nebo správní řízení, včetně, považují-li to za vhodné, dohodovacích řízení, směřující k dodržování povinností podle této směrnice byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.

7. Ve dvanáctém bodu odůvodnění směrnice 2002/73 se uvádí, že Soudní dvůr v ustálené judikatuře rozhodoval, že jakékoli nepříznivé zacházení spojené s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví.

(2) Členské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření, aby způsoby, které stanoví, zajistily skutečnou a účinnou náhradu nebo vyrovnání škody, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace odporující článku 3 způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě; [...]“

8. V devatenáctém bodu odůvodnění směrnice 2002/73 se uvádí, že v souladu s judikaturou Soudního dvora jsou vnitrostátní předpisy týkající se lhůt pro podávání žalob přípustné za předpokladu, že nejsou méně příznivé než lhůty pro podobné žaloby týkající se porušení vnitrostátních právních předpisů

a že v praxi neznemožňují výkon práv udělených právem Společenství.

9. Směrnicí 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 (přepracované znění)<sup>6</sup>, která se na skutkový stav v původním řízení z časových důvodů nevztahuje, se podle jejího prvního bodu odůvodnění provádí z důvodu srozumitelnosti přepracování a sloučení hlavních předpisů v této oblasti do jednoho dokumentu. Článkem 34 odst. 1 směrnice 2006/54 se s účinností od 15. srpna 2009 ruší směrnice 76/207 (ve znění směrnice 2002/73), přičemž povinnosti členských států týkající se provedení těchto směrnic zůstávají nedotčeny.

## 2. Směrnice 92/85/EHS<sup>7</sup>

10. V devátém bodu odůvodnění směrnice 92/85 se uvádí, 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.

6 — Úř. věst. L 204, s. 23.

7 — Je třeba poznamenat, že v současnosti existuje návrh na změnu: návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, KOM(2008) 637 v konečném znění.

11. Z patnáctého bodu odůvodnění směrnice 92/85 vyplývá, že riziko výpovědi z důvodů spojených s jejich stavem může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, a že je proto nutné stanovit zákaz výpovědi.

12. Těhotnou zaměstnankyní se pro účely směrnice 92/85 rozumí podle definice uvedené v čl. 2 písm. a) „těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.

13. Článek 10 směrnice 92/85, nazvaný „Zákaz výpovědi“, zní takto:

„K zaručení 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.“

14. Článek 12 směrnice 92/85, nazvaný „Ochrana práv“, má následující znění:

„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.“

## B – Vnitrostátní právo

15. Kapitola IV první knihy lucemburského Code du travail (zákoník práce), nazvaná „Výpověď pracovní smlouvy“, obsahuje v části 1 ustanovení týkající se řádné výpovědi, která jsou nazvána „Výpověď s výpovědní dobou“, a v části 2 ustanovení týkající se mimořádné výpovědi, která jsou nazvána „Výpověď z důležitého důvodu“. Část 3 této kapitoly, ve které jsou obsaženy články L. 124-11 a L. 124-12, je nazvána „Protiprávní výpověď pracovní smlouvy zaměstnavatelem“.

16. Článek L. 124-11 lucemburského Code du travail (zákoník práce) stanoví:

„(1) Propuštění, které je v rozporu se zákonem nebo které se nezakládá na skutečných a vážných výpovědních důvodech<sup>[8]</sup> spojených se způsobilostí či chováním zaměstnance nebo na potřebách provozu podniku, závodu či služby, je protiprávní a představuje sociálně a hospodářsky nepřijatelný úkon.

8 — Zákonem stanovené výpovědní důvody jsou tedy důvody, které se vztahují k osobě, chování nebo provozu podniku.

Totéž platí, pokud k propuštění došlo v rozporu s obecnými kritérii uvedenými v článku L.423-1 třetím pododstavci<sup>9]</sup>.

17. Článek L. 124-12 Code du travail stanoví:

- (2) Žaloba na náhradu škody způsobené protiprávním rozvázáním pracovního poměru musí být podána u pracovního soudu pod sankcí prekluze ve lhůtě tří měsíců od oznámení o propuštění nebo o jeho důvodech. V případě nedostatku odůvodnění lhůta běží od uplynutí lhůty uvedené v čl. L.124-5 odst. 2<sup>[10]</sup>.

„(1) Dojde-li pracovní soud k závěru, že právo vypovědět pracovní smlouvu na dobu neurčitou bylo zneužito, uloží zaměstnavateli povinnost zaplatit zaměstnanci náhradu škody, kterou utrpěl v důsledku svého propuštění.

- (2) V souvislosti se svým rozhodnutím o náhradě škody, která má být protiprávně propuštěnému zaměstnanci vyplacena, může pracovní soud na návrh zaměstnance podaný během řízení, a pokud dojde k závěru, že jsou splněny podmínky pro pokračování, nebo znovu obnovení pracovního poměru, doporučit zaměstnavateli, aby souhlasil se znova začleněním zaměstnance jako s nápravou protiprávního propuštění.

Tato prekluzivní lhůta se platně přeruší v případě písemné stížnosti podané zaměstnavateli zaměstnancem [...]. Touto stížností počíná běžet nová prekluzivní lhůta jednoho roku.“

9 — Zde se jedná o obecná kritéria výběru osob při propuštění, která stanoví „comité mixte d'entreprise“ (podnikové grémium v podnicích majících více než 150 zaměstnanců, které je složeno paritně ze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů, viz J.-L. Putz, *Luxemburgisches Arbeitsrecht*, Lucemburk, 2006, s. 145, bod 474).

10 — V konečném důsledku je tím prekluzivní lhůta prodloužena o další dva měsíce: čl. L. 124-5 odst. 1 Code du travail stanoví, že zaměstnanec může během lhůty jednoho měsíce od doručení výpovědi požadovat od zaměstnavatele odůvodnění výpovědi. Podle čl. L. 124-5 odst. 2 Code du travail má poté zaměstnavatel jeden měsíc od doručení žádosti zaměstnance na odůvodnění souladu s právem. Není-li během této lhůty odůvodnění podáno, je výpověď považována za protiprávní. Článek L. 124-5 odst. 3 Code du travail stanoví, že zaměstnanec, který nechal uplynout lhůtu L. 124-5 odst. 1 Code du travail, může sám veškerými prostředky prokázat, že výpověď je protiprávní. Článek L. 124-5 Code du travail tedy v podstatě obsahuje úpravu sloužící k ulehčení dokazování v případě protiprávní výpovědi.

Skutečné znova začlenění zaměstnance a zachování jeho práv plynoucích ze sounáležitosti k podniku osvobozuje zaměstnavatele od placení náhrady škody, která mu byla z důvodu nápravy protiprávního propuštění uložena soudem.

Zaměstnavateli, který nechce vyhovět znova začlenění protiprávně propuště-



ného zaměstnance, jež bylo doporučeno pracovním soudem, může být na návrh zaměstnance uloženo, aby vedle náhrady škody podle odstavce 1 zaplatil ještě odškodnění ve výši jedné měsíční mzdy nebo jednoho měsíčního platu.

kyní, bylo-li u ní lékařem zjištěno těhotenství a po dobu dvanácti týdnů po porodu.

[...]

V případě oznámení o rozvázání pracovního poměru před lékařským zjištěním těhotenství je zaměstnankyně ve lhůtě jednoho týdne ode dne oznámení o rozvázání pracovního poměru oprávněna prokázat svůj stav předložením potvrzení doporučeným dopisem.

- (4) V případě zákonem stanovené neplatnosti propuštění musí pracovní soud na žádost nařídit znovuzачlenění zaměstnance. [...]

Jakékoliv propuštění oznámené v rozporu se zákazem propuštění, tak, jak je stanoven v předchozích dvou pododstavcích, a případně svolání schůzky za tímto účelem je neplatné a neúčinné.

Pro žalobu na neplatnost se použijí ustanovení článku L. 124-11.“

18. Článek L. 337-1 Code du travail stanoví:

Ve lhůtě patnácti dnů od rozvázání pracovního poměru je zaměstnankyně oprávněna se žalobou podanou u předsedy pracovního soudu, který rozhoduje v případě naléhavosti a ve zkráceném řízení, po vyslechnutí účastníků řízení či po jejich řádném předvolání domáhat určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a nařízení jeho zachování v platnosti, případně svého znovuzачlenění v souladu s ustanoveními čl. L. 124-12 odst. 4.

- „(1) Zaměstnavatel nesmí oznámit rozvázání pracovního poměru, případně svolat schůzku za tímto účelem se zaměstnan-

Usnesení předsedy pracovního soudu je předběžně vykonatelné. Během čtyřiceti dnů od doručení soudní kanceláří může být proti němu podáno odvolání prostým návrhem k soudu, který u odvolacího soudu předsedá senátu, jenž je příslušný pro odvolání ve věcech pracovního práva. [...]“

22. Dne 24. ledna 2007 zaslala V. Potin společnosti T-COMALUX e-mail, který byl nadepsán následovně: „Věc: Prodloužení pracovní neschopnosti“, ve kterém sdělila, že se její zdravotní stav příliš nezlepšil. Z tohoto důvodu nepřijde následující den do práce, jak bylo domluveno. Potvrzení o pracovní neschopnosti zašle společnosti T-COMALUX co nejdříve.

### III – Skutkový stav v původním řízení a předběžné otázky

19. Virginie Pontin, žalobkyně ve sporu v původním řízení, je od listopadu 2005 zaměstnána na dobu neurčitou u společnosti T-COMALUX SA (dále jen „T-COMALUX“) jako asistentka-sekretářka na plný pracovní úvazek.

20. Doporučeným dopisem ze dne 18. ledna 2007, který byl V. Pontin doručen dne 22. ledna 2007, vypověděla T-COMALUX pracovní smlouvu bez uvedení důvodů s odkazem na zákonnou výpovědní dobu v délce dvou měsíců, přičemž jako výpovědní dobu uvedla období od 31. ledna do 30. března 2007.

21. V původním řízení je sporné, zda V. Pontin dopisem ze dne 19. ledna 2007 zaslala T-COMALUX potvrzení o pracovní neschopnosti.

23. Doporučeným dopisem s doručenkou ze dne 25. ledna 2007 poté společnost T-COMALUX vypověděla pracovní smlouvu s okamžitou platností. Jako odůvodnění byla uvedena neodůvodněná nepřítomnost na pracovišti po dobu delší než tři dny. Virginie Pontin nebyla přítomna na pracovišti od pátku dne 19. ledna 2007, T-COMALUX však od ní až do dne, kdy byl napsán dopis o okamžitém rozvázání pracovního poměru, neobdržela žádné potvrzení o její pracovní neschopnosti. Z e-mailu, který byl odeslán večer dne 24. ledna 2007, není krom toho zřejmá předpokládaná doba trvání pracovní neschopnosti. Výpověď se dává z důvodu vážného pochybení, neboť podle zákonných ustanovení je zaměstnanec, který je z důvodu nemoci či úrazu v pracovní neschopnosti, povinen ještě téhož dne osobně či prostřednictvím zmocněné osoby uvědomit zaměstnavatele nebo jeho zástupce o své pracovní neschopnosti. Nejpozději do třetího dne své nepřítomnosti je zaměstnanec povinen předložit zaměstnavateli lékařské potvrzení o své pracovní neschopnosti a předpokládané době jejího trvání.

24. Dopisem ze dne 26. ledna 2007, který byl T-COMALUX doručen doporučeně s doručenkou dne 30. ledna 2007 a ke kterému bylo

přiloženo příslušné potvrzení, informovala V. Pontin svého zaměstnavatele o svém těhotenství a předpokládaném datu porodu. Krom toho oznámila, že tím požívá ochrany proti výpovědi, a že doručená výpověď je tedy neplatná. Krom toho požádala, aby jí byly písemně sděleny přesné důvody rozhodnutí o výpovědi. K dopisu přiložila své potvrzení o pracovní neschopnosti za období od 25. ledna 2007 do 4. února 2007.

25. Vzhledem k tomu, že V. Pontin na tento dopis neobdržela žádnou odpověď, podala dne 5. února 2007 u Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette žalobu, ve které navrhuje určit podle zákona o ochraně mateřství zaměstnankyň (Loi concernant la protection de la maternité de la femme au travail) neplatnost její výpovědi.

26. Rozsudkem ze dne 30. března 2007 se tento soud, zasedající v jiném kolegiu, prohlásil za nepřislušný k rozhodnutí o návrhu V. Pontin na určení neplatnosti její výpovědi ze dne 18. ledna 2007. Jako odůvodnění uvedl, že V. Pontin měla návrh na určení neplatnosti své výpovědi podat k předsedovi tohoto soudu<sup>11</sup>, protože pouze tento má podle článku L. 337-1 lucemburského Code du travail v souvislosti s ochranou proti výpovědi v případě dání výpovědi během těhotenství zvláštní příslušnost pro prohlášení výpovědi za neplatnou<sup>12</sup>.

11 — Podle údajů žalobkyně, které vyplývají ze spisu, byla žaloba adresována k rukám „Monsieur le Président et de ses Assesseurs“ (pana předsedy a jeho přísedících).

12 — Kromě obvyklého pracovního řízení existuje zkrácené řízení (référé) před předsedou pracovního soudu pro případy, které jsou považovány za naléhavé, resp. nezpochybnitelné (J.-L. Putz, uvedený výše v poznámce pod čarou 9, s. 477, bod 1718; M. Feysereisen, Droit du Travail, Lucemburk 2007, s. 323).

27. Novou žalobou navrhuje V. Pontin poskytnutí náhrady škody z důvodu protiprávní výpovědi. V souvislosti s tím se dne 11. prosince 2007 a dne 12. února 2008 konala veřejná zasedání u předkládajícího soudu.

28. V této situaci Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette rozhodnutím ze dne 12. února 2008 předložil Soudnímu dvoru následující otázky:

„1. Musí být články 10 a 12 směrnice 92/85 vykládány v tom smyslu, že nebrání tomu, aby vnitrostátní zákonodárce podmínil možnost podání žaloby těhotnou zaměstnankyní propuštěnou během těhotenství takovými pevnými lhůtami, jako je týdenní lhůta uložená v druhém pododstavci odstavce 1 článku 337 Code du Travail, respektive dvoutýdenní lhůta uložená ve čtvrtém pododstavci téhož odstavce 1?

2. Nemohou být v případě kladné odpovědi na první otázku týdenní či dvoutýdenní lhůta považovány za příliš krátké pro to,

aby těhotná zaměstnankyně propuštěná během svého těhotenství mohla uplatnit svá práva soudní cestou?

31. Po ukončení písemné části řízení se dne 14. ledna 2009 konalo jednání, kterého se účastnili a na kterém se vyjádřili účastníci původního řízení a Komise.

3. Musí být článek 2 směrnice 76/207 vykládán v tom smyslu, že nebrání tomu, aby vnitrostátní zákonodárce zbavil těhotnou zaměstnankyni propuštěnou během jejího těhotenství možnosti podat žalobu na náhradu škody z důvodu protiprávní výpovědi, tak jak je vyhrazena ostatním propuštěným zaměstnancům články L. 124-11. (1) a (2) Code du Travail?“

## V – Hlavní argumenty zúčastněných

### A – K prvním dvěma otázkám

## IV – Řízení před Soudním dvorem

29. Předkládací rozhodnutí došlo kanceláři Soudního dvora dne 18. února 2008.

32. *Virginie Pontin* uvádí, že cílem směrnice 92/85 je zajistit ve svém rozsahu působnosti účinnou ochranu, mimo jiné prostřednictvím zákazu výpovědi pracovní smlouvy. Článek 12 této směrnice je nutno vykládat v tom smyslu, že členské státy jsou povinny zaručit těhotným zaměstnankyním účinnou ochranu proti výpovědi, což zahrnuje mimo jiné odpovídající ustanovení o ochraně práv soudní cestou. Účinnost ochrany práv se vyhodnocuje mimo jiné na základě toho, jaké časové období má dotčená osoba pro uplatnění svých práv k dispozici a který druh žaloby je pro to stanoven.

30. Účastníci původního řízení, italská a lucemburská vláda, jakož i Komise předložili ve lhůtě stanovené v článku 23 statutu Soudního dvora písemná vyjádření.

33. Lucemburské právo v této souvislosti neodpovídá požadavkům směrnice 92/85. Formální lhůta osmi dnů od doručení výpovědi, během níž může zaměstnankyně

v případě oznámení o rozvázání pracovního poměru před lékařským zjištěním těhotenství prokázat svůj stav předložením potvrzení doporučeným dopisem, je příliš restriktivní a není slučitelná s účinnou ochranou. Lucemburské právo krom toho požaduje, aby se těhotná zaměstnankyně obrátila se svou žalobou na neplatnost na předsedu pracovního soudu, tedy na soudnictví, jež představuje výjimku, zatímco v ostatních případech je nutno pracovně právní spory podat u pracovního soudu, který zasedá jako senát, tedy jako předseda a dva přísedící. Tato právní úprava způsobuje, že těhotná zaměstnankyně musí disponovat podrobnými procesně právními znalostmi, což je v rozporu s účinnou ochranou práv, která je účelem směrnice 92/85. Lhůta pro podání žaloby je krom toho omezena pouze na patnáct dnů, zatímco v ostatních případech činí ve vnitrostátním pracovním právu lhůta pro podání žaloby na neplatnost výpovědi tři měsíce.

34. *T-COMALUX* k první otázce uvádí, že lucemburské právo ani lhůtou osmi dnů pro oznámení těhotenství, ani patnáctidenní lhůtou pro podání žaloby neodporuje ustanovením směrnice 92/85. Osmidenní oznamovací lhůtu je nutno chápat tak, že zaměstnavatel má být co možná nejrychleji informován o existujícím těhotenství, aby mohla být neprodleně uplatněna ochrana na základě směrnice 92/85. Patnáctidenní lhůta pro podání žaloby je na straně jedné zaměřena na ochranu těhotné zaměstnankyně, na straně

druhé si ji vyžaduje právní jistota. Bez obou lhůt nelze ochranu směrnice rozvinout.

35. Ke druhé otázce *T-COMALUX* uvádí, že má být zodpovězena pouze v případě záporné odpovědi na první otázku. Obě zmíněné lhůty nejsou příliš krátké. Aby bylo možno požívat ochrany směrnice, je nezbytné, aby existující těhotenství bylo zaměstnavateli v nejkratší možné lhůtě oznámeno. V případě, že k takovémuto oznámení nedošlo před udělením výpovědi, je nutno, aby bylo urychleně provedeno dodatečně. Lhůta pro podání žaloby zajišťuje, aby bylo v případě výpovědi udělení bez vědomí o existujícím těhotenství urychleně zareagováno.

36. *Italská vláda* zastává názor, že je s články 10 a 12 směrnice 92/85 slučitelné, pokud vnitrostátní zákonodárce stanoví pro uplatnění neplatnosti výpovědi, která byla udělena během těhotenství, lhůty pro podání žaloby. Nicméně lhůty, jaké jsou stanoveny ve vnitrostátním právu v projednávaném případě, jsou vzhledem k tomu, že je nutno efektivně zajistit cíl stanovený směrnicí, což vyplývá zejména z rozsudku<sup>13</sup>, příliš krátké. Vzhledem k psychickému a fyzickému stavu během těhotenství je obtížné takto krátké lhůty dodržet.

13 — Rozsudek ze dne 2. srpna 1993, Marshall (C-271/91, Recueil, s. I-4367).

37. *Lucemburská vláda* uvádí, že lhůty stanovené ve vnitrostátním právu nejsou příliš krátké. V souvislosti s žalobou na neplatnost je nutno zohlednit, že vzhledem k případnému znovuzачlenění do podniku má pro zaměstnavatele zvláštní význam zásada právní jistoty. Z vnitrostátní judikatury krom toho vyplývá, že v případě zaměstnankyně, která skutečně nebyla schopna uplatnit svá práva, zejména proto, že své těhotenství sama nezpозorovala, se na lhůtách netrvá.

38. *Komise* poznamenává, že lhůtu osmi dnů pro oznámení těhotenství je nutno považovat za vnitrostátní opatření k provedení směrnice 92/85. K tomu, aby bylo možno využít ochrany proti výpovědi, musí být zaměstnankyně nejen těhotná, nýbrž svoje těhotenství musí v souladu s vnitrostátní praxí svému zaměstnavateli také oznámit.

39. V souvislosti s dvoutýdenní lhůtou pro podání žaloby ve vnitrostátním právu je nutno poukázat mimo jiné na rozsudky *Preston*<sup>14</sup> a *Levez*<sup>15</sup>, ze kterých vyplývá, že členským státům je v zásadě dovoleno stanovit pro zachování práv Společenství prekluzivní lhůty. Přesto není lhůta pro podání žaloby, o jakou se jedná v projednávaném případě, která je kratší než lhůta pro podání žaloby v obecné vnitrostátní ochraně proti výpovědi, slučitelná s právem Společenství, protože

představuje porušení zásady efektivity a rovnocennosti. Těhotné zaměstnankyni je uplatnění jejích práv znemožněno, resp. velmi ztíženo. Poukázat je nutno rovněž na to, že v projednávaném případě začíná lhůta pro podání žaloby běžet již od okamžiku, kdy zaměstnavatel podal dopis s výpovědí na poště. Doba do obdržení dopisu tedy v podstatě může lhůtu pro podání žaloby dále zkrátit. Krom toho je často obtížné najít v krátké době advokáta pro účely porady a zastoupení. Vskutku zásadní odůvodnění pro poměrně krátkou lhůtu není zřejmé.

#### B – *Ke třetí otázce*

40. *Virginie Pontin* v této souvislosti uvádí, že pokud jde o možnost podat žalobu na náhradu škody v případě výpovědi, je rozdílné zacházení s těhotnými zaměstnankyněmi a se všemi ostatními zaměstnanci, kteří jsou dotčeni výpovědí pracovní smlouvy, v rozporu se směrnicí 76/207. Objektivní odůvodnění pro toto rozdílné zacházení neexistuje. Jedná se o diskriminaci na základě pohlaví, která je v rozporu se směrnicí.

41. Krom toho je nutno zmínit, že dříve platné lucemburské právo na ochranu těhotných zaměstnankyň v pracovním životě výslovně stanovilo, že těhotná zaměstnankyně má i právo podat žalobu na náhradu škody.

14 — Rozsudek ze dne 16. května 2000, *Preston a další* (C-78/98, Recueil, s. I-3201).

15 — Rozsudek ze dne 1. prosince 1998, *Levez* (C-326/96, Recueil, s. I-7835, bod 19).

Podle lucemburského práva měly zaměstnankyně, kterým byla dána výpověď z důvodu uzavření manželství, právo vybrat si mezi žalobou, jejímž cílem bylo pokračování pracovního poměru, a žalobou na náhradu škody.

a procesních pravidel obdobným těm, která se použijí na porušení vnitrostátního práva podobné povahy a závažnosti. Právní úprava, jako zde dotčená lucemburská právní úprava, toto nesplňuje. Nic na tom nemění skutečnost, že existuje právo podat žalobu na neplatnost.

42. *T-COMALUX* ke třetí otázce uvádí, že směrnice 76/207 nebrání tomu, aby vnitrostátní zákonodárce odepřel zaměstnankyni v případě výpovědi během těhotenství možnost podat žalobu na náhradu škody. Během těhotenství je totiž účinná zvláštní ochrana, která spočívá v právu podat žalobu na neplatnost. Nejedná se tedy o žádnou diskriminaci.

43. V souvislosti se třetí otázkou *italská vláda* uvádí, že jakékoli nevýhodnější zacházení během těhotenství představuje diskriminaci na základě pohlaví. Je-li zaměstnankyni během těhotenství odepřena možnost podat žalobu na náhradu škody, zatímco takováto možnost existuje u jiných důvodů výpovědi, včetně důvodu, kterým je uzavření manželství, je to v rozporu s účinnou ochranou a se směrnicí. Z aktuálního rozhodnutí ve věci Paquay<sup>16</sup> je krom toho nutno vyvodit, že členské státy musí v souvislosti s cílem směrnice 76/207 sankcionovat porušování práva Společenství podle hmotněprávních

44. *Lucemburská vláda* uvádí, že není pravda, že těhotná zaměstnankyně, která nechala uplynout lhůtu osmi dnů a lhůtu patnácti dnů pro podání žaloby, není oprávněna k podání žaloby na náhradu škody. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je založena na nesprávném výkladu vnitrostátního práva. I když v článku L-337-1 Code de travail existuje zvláštní právní úprava na ochranu těhotné zaměstnankyně, neznamená to, že obecné právo upravující ochranu proti výpovědi neplatí. Lucemburské právo je proto v souladu se směrnicí.

45. *Komise* uvádí, že vnitrostátní právo, které těhotné zaměstnankyni upírá právo podat žalobu na náhradu škody, kterou je jinak v případě výpovědi obecně možné podat, je diskriminující.

16 — Rozsudek ze dne 11. října 2007, Paquay (C-460/06, Sb. rozh. s. I-8511, bod 52).

## VI – Právní posouzení

A – Úvodní poznámky k vzájemné návaznosti obou směrnic, které byly v předběžných otázkách zmíněny

46. Otázky předkládajícího soudu se týkají jak směrnice 92/85, tak i směrnice 76/207. Proto bych chtěla předem poukázat na to, že obě tyto směrnice stojí nejen vedle sebe, nýbrž vykazují určitou vzájemnou návaznost<sup>17</sup>.

47. Již před vstupem směrnice 92/85 v platnost Soudní dvůr rozhodl, že ženě musí být na základě zásady zákazu diskriminace a zejména na základě čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 (ve znění před změnou provedenou směrnicí 2002/73) poskytnuta během těhotenství ochrana proti výpovědi<sup>18</sup>. Po vstupu směrnice 92/85 v platnost bude mít článek 10 této směrnice pravděpodobně v mnoha přípa-

dech jako *lex specialis* přednost před obecnými ustanoveními směrnice 76/207<sup>19</sup>; avšak posledně uvedená ustanovení si i nadále, jak se také v následujícím ukáže, zachovávají význam pro různé problematické situace<sup>20</sup>.

48. Zmíněnou vzájemnou návaznost vyjadřuje také již devátý bod odůvodnění směrnice 92/85, podle něž se ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň<sup>21</sup>, kterou kodifikuje zejména směrnice 92/85, nesmí nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy, mezi nimi směrnice 76/207.

49. Obdobu uvedeného je možné najít ve směrnici 76/207 po změně provedené směrnicí 2002/73 zejména v čl. 2 odst. 7, podle něž touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství, a podle něž jakékoli

17 — Na to poukazuje také K. Nebe, *Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierung*, Baden-Baden 2006.

18 — Viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, (C-179/88, Recueil, s. I-3979, bod 13). Viz k tomu také rozsudek Paquay (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 29).

19 — Viz také A. Epiney/M. Freiermuth Abt, *Das Recht der Gleichstellung von Mann und Frau in der EU*, Baden-Baden 2003, s. 177.

20 — Zejména u problémů přístupu k zaměstnání z důvodu těhotenství, viz A. Epiney/M. Freiermuth Abt, uvedení výše v poznámce pod čarou 19, s. 177, jakož i C. Barnard, *EC Employment Law*, třetí vydání, Oxford 2006, s. 458. Viz také rozsudek ze dne 26. února 2008, Mayr, C-506/06, Sb. rozh. s. I-1017, bod 40 a násl., v souvislosti s oplodněním *in vitro* a výpovědi.

21 — Za účelem snadnější čitelnosti textu budu dále uvádět zejména těhotné zaměstnankyň, o které se v projednávané věci jedná; zaměstnankyň krátce po porodu a kojící zaměstnankyň, na které se směrnice rovněž vztahuje, nebudu zpravidla výslovně uvádět.



méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85 představuje diskriminaci ve smyslu směrnice 76/207.

informacemi z literatury<sup>25</sup>. Podle nich je zjevně nutno rozlišovat mezi protiprávní a neplatnou výpovědí. Jako právní následky u žalob na ochranu proti výpovědi jsou, jak se zdá, stanoveny v zásadě náhrada škody za ztrátu pracovního místa, resp. neplatnost a zachování pracovního místa, tyto ovšem nejsou ve všech případech stejně přístupné.

50. Tímto je zřejmé, že se směrnice 92/85 nevztahuje pouze na ochranu (nastávající) matky a dítěte, resp. jejich vzájemného vztahu<sup>22</sup>, nýbrž toto hlavní poslání je nutno vidět v souvislosti s naplňováním zásady rovného zacházení<sup>23</sup>.

### B – *Shrnutí charakteristických prvků lucemburského práva upravujícího ochranu proti výpovědi, jenž vyplývají ze spisu*

51. Pro lepší pochopení projednávané problematiky bych chtěla shrnout některé charakteristické prvky lucemburského práva upravujícího ochranu proti výpovědi, tak jak vyplývají ze spisu<sup>24</sup>, doplněné některými

52. Zdá se, že určení protiprávnosti výpovědi soudem má obvykle za právní následek účinnost výpovědi a ukončení pracovního poměru se současnou povinností zaměstnavatele zaplatit náhradu škody<sup>26</sup>. Zákon sice, jak vyplývá z literatury, stanoví v čl. L 124-12 odst. 2 lucemburského Code du travail jako výjimku z povinnosti náhrady škody možnost

22 — Jde jednak o ochranu tělesného stavu ženy během a po těhotenství, a jednak o zvláštní vztah mezi matkou a jejím dítětem během doby po porodu, viz k tomu mimo jiné rozsudky ze dne 30. června 1998, Brown (C-394/96, Recueil, I-4185, bod 17), a ze dne 1. února 2005, Komise v. Rakousko (C-203/03, Sb. rozh. s. I-935, bod 43).

23 — Viz K. Nebe (uvedený výše v poznámce pod čarou 17) s. 111 a násl., k příkladu směrnice 92/85.

24 — Viz ustanovení vnitrostátního práva uvedená v bodě 17 tohoto stanoviska.

25 — Viz mimo jiné R. Schintgen, *Droit du Travail*, Luxembourg, 1996, s. 38 a násl.; P. Schiltz/J.-L. Putz, *Droit du Travail – Mode d'emploi*, druhé vydání, Lucemburk 2006, s. 137 a násl.; J.-L. Putz, uvedený výše v poznámce pod čarou 9, s. 301 a násl., jakož i M. Feyerisen, uvedený výše v poznámce pod čarou 12, s. 189 a násl.

26 — J.-L. Putz (uvedený výše v poznámce pod čarou 9), s. 382, č. 1399. Tento právní následek stanoví mimo jiné také francouzské právo, zatímco například německé, rakouské, finské, portugalské, španělské, italské a švédské právo vychází v zásadě z toho, že v případě určení skutečnosti, že je výpověď (sociálně) neodůvodněná, resp. protiprávní, je tato neplatná (I. Laurent-Merle, „Le licenciement individuel dans les quinze états membres de l'Union Européenne“, Villeneuve-d'Ascq 2006, s. 225 a násl.).

znovuzačlenění, tato je však popisována jako v praxi irelevantní<sup>27</sup>. Jedná se přitom pouze o návrh soudu, k němuž je zapotřebí souhlasu zaměstnavatele. Je zjevné, že v takovýchto případech nemůže být znovuzačlenění prosazeno proti vůli zaměstnavatele. Odsouzení se v případě protiprávní výpovědi může vztahovat zjevně jen na zaplacení náhrady škody a případně dalšího odškodnění, pokud nebylo vyhověno doporučení k znovuzačlenění.

53. V určitých případech je naproti tomu stanoveno, že zaměstnavatel nemá právo pracovní smlouvu vypovědět. To se týká mimo jiné zákazu řádné výpovědi během doby mateřské nebo rodičovské dovolené a zákazu dát výpověď zástupcům zaměstnanců. V takovýchto případech zjevně může dojít k soudnímu určení neplatnosti výpovědi a zachování pracovního poměru může být uloženo bez souhlasu zaměstnavatele<sup>28</sup>.

27 — J.-L. Putz (uvedený výše v poznámce pod čarou 9), s. 382, bod 1400.

28 — Viz zpracování uvedené v P. Schiltz/J.-L. Putz, uvedení výše v poznámce pod čarou 25, s. 139, ze kterého vyplývá, že neplatnost výpovědi hraje roli pouze v několika případech: v případě výpovědi během těhotenství nebo krátce po porodu, jakož i během rodičovské dovolené, v případě výpovědi členů orgánů kolektivního zastoupení a v případě výpovědi pracovníků, kteří byli interně zařazeni na nižší pozici.

*C – K relevantnosti jednotlivých předběžných otázek pro rozhodnutí a z toho vyplývajícímu pořadí jejich zodpovězení*

54. Vzhledem k tomu, že žaloba V. Pontin na neplatnost již byla zjevně pravomocným rozsudkem<sup>29</sup> zamítnuta<sup>30</sup>, může být první a druhá předběžná otázka relevantní pro rozhodnutí sporu v původním řízení a tím v projednávané věci přípustná pouze tehdy, pokud má souvislost s žalobou V. Pontin na náhradu škody, která je nyní projednávána v původním řízení. Zda je cesta podání žaloby na náhradu škody v situaci, jaká je dána v původním řízení, vůbec ještě, resp. dodatečně k žalobě na neplatnost možná, se však zdá být v projednávané věci nejasné. Předkládající soud vychází z toho, že vnitrostátní právo s touto cestou za okolností, jaké nastaly v původním řízení, nepočítá<sup>31</sup>. V této souvislosti má třetí předběžná otázka vyjasnit, zda v situaci, jaká nastala v původním řízení, existuje z pohledu práva Společenství možnost podat žalobu na náhradu škody. Vzhledem k tomu, že otázka přípustnosti a přiměřenosti lhůt může hrát nějakou roli pouze tehdy, pokud žalobkyně v původním řízení ještě vůbec má možnost podat žalobu, začnu právní posouzení odpovědí na třetí otázku, abych se případně teprve poté zabývala první a třetí otázkou.

29 — Viz bod 26 tohoto stanoviska, podle nějž V. Pontin proti rozsudku Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette ze dne 30. března 2007 nepodal žádný opravný prostředek. Neexistuje nic, co by nasvědčovalo tomu, že by takovýto opravný prostředek byl v okamžiku předkládacího rozhodnutí ještě možný.

30 — Viz k tomu moje úvahy uvedené v bodu 63 tohoto stanoviska.

31 — K argumentu lucemburské vlády, že možnost podat žalobu na náhradu škody je podle vnitrostátního práva dána i v případě, jakým je projednávaný případ, viz níže bod 56 tohoto stanoviska.

D – *Ke třetí předběžné otázce – Nepřípustnost žaloby na náhradu škody*

z předběžných otázek, které ve své pravomoci předložil vnitrostátní soud jakožto soud, jenž je pro tento právní spor příslušný.

## 1. Předmět a relevantnost

55. Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda je nutno článek 2 směrnice 76/207 vykládat v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, jako čl. L. 124-11 odst. 1 a 2 lucemburského Code du travail, podle níž těhotná zaměstnankyně, jejíž pracovní poměr byl během těhotenství vypovězen, nemá možnost podat žalobu na náhradu škody z důvodu protiprávní výpovědi, kterou všichni ostatní zaměstnanci mají.

56. K této předběžné otázce lucemburská vláda sice uvedla, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je v tomto založena na nesprávném výkladu vnitrostátního práva. Není podle ní pravda, že těhotná zaměstnankyně, která nechala uplynout lhůtu osmi dnů a lhůtu patnácti dnů pro podání žaloby, není oprávněna k podání žaloby na náhradu škody.

57. Podle mého názoru je tento argument irelevantní. Ve smyslu spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy, která je charakteristická pro řízení o předběžné otázce, jež je upraveno v článku 234 ES, je nutno v projednávaném případě vycházet

## 2. Účinná právní ochrana

58. Ustanovení týkající se právní ochrany jsou obsažena v obou směrnících, jež jsou v této žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce zmíněny.

59. Podle článku 6 směrnice 76/207 členské státy zajišťují, aby všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržením zásady rovného zacházení, bylo dostupné mimo jiné soudní řízení. Již v souvislosti s předchozím zněním tohoto ustanovení, které potud trochu jinými slovy vyjadřovalo totéž<sup>32</sup>, z judikatury vyplývá, že taková povinnost předpokládá, že dotčená opatření jsou dostatečně účinná pro dosažení cíle sledovaného směrnicí 76/207 a že se jich dotčené osoby mohou účinně dovolávat před vnitrostátními soudy<sup>33</sup>. Na základě uvede-

32 — Tehdy bylo v článku 6 směrnice 76/207 uvedeno: „Členské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření, aby umožnily každé osobě, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení ve smyslu článků 3, 4 a 5, domáhat se nápravy soudní cestou případně poté, co se obrátila na jiné příslušné orgány“.

33 — Viz rozsudky Marshall (uvedený výše v poznámce pod čarou 13, bod 22) a Paquay (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 43).

ného je nutno zajistit skutečnou a účinnou právní ochranu<sup>34</sup>, která je součástí ochrany práva Společenství proti diskriminaci<sup>35</sup>. Tato povinnost členských států přijmout veškerá opatření nezbytná k zajištění plné účinnosti směrnice v souladu s cílem, který sleduje, nemá žádný dopad na svobodu volby způsobů a prostředků určených k zajištění provedení směrnice<sup>36</sup>.

že členské státy sice nejsou povinny přijmout jedno určité opatření, nicméně zvolené opatření musí být vždy způsobilé zajistit skutečnou a účinnou soudní ochranu<sup>38</sup>.

60. Z článku 12 směrnice 92/85 vyplývá, že členské státy jsou povinny zavést 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. Článek 10 bod 3 směrnice 92/85 krom toho zejména stanoví, že členské státy jsou povinny přijmout nezbytná opatření k ochraně těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní<sup>37</sup>.

62. Členské státy jsou zodpovědné za účinnou ochranu dotčených práv v každém konkrétním případě<sup>39</sup>. V této souvislosti je nutno připomenout, že povinnost členských států vyplývající ze směrnice dosáhnout jí sledovaného výsledku, jakož i jejich povinnost přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění plnění tohoto závazku, stanovená článkem 10 ES, jsou uloženy všem orgánům těchto států, včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomoci<sup>40</sup>. Jsou to totiž vnitrostátní soudy, komu zejména přísluší poskytovat právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z ustanovení práva Společenství, a zaručovat plný účinek těchto ustanovení<sup>41</sup>. Soudní dvůr krom toho již poukázal na to, že požadavky rovnocennosti a efektivity, které vyjadřují obecnou povinnost členských států zajistit soudní ochranu práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Spole-

61. Podle judikatury platí i pro článek 12 směrnice 92/85, tak jak bylo uvedeno již v souvislosti s článkem 6 směrnice 76/207,

38 — Viz rozsudky Marshall (uvedený výše v poznámce pod čarou 13, bod 24) a Paquay (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 45 a 49). Obecně platí, že příslušné opatření musí mít skutečný odrazující účinek na zaměstnavatele a musí být v každém případě přiměřené utrpěné újmě, aby bylo dosaženo cíle vytvoření skutečné rovnosti příležitostí, viz rozsudek Paquay (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, body 45 a 49).

34 — Viz rozsudky Marshall (uvedený výše v poznámce pod čarou 13, bod 24) a Paquay (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 45).

35 — Stejně i D. Schiek, „Gleichbehandlungsrichtlinien der EU – Umsetzung im deutschen Arbeitsrecht“, v: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2004, s. 873 a násl., s. 877.

36 — V tomto smyslu rozsudky ze dne 10. dubna 1984, von Colson a Kamann (14/83, Recueil, s. 1891, bod 15), a ze dne 15. dubna 2008, Impact (C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 40).

37 — Viz také rozsudek Paquay (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 47).

39 — Viz jen rozsudky ze dne 17. září 1997, Dorsch Consult (C-54/96, Recueil, s. I-4961, bod 40), jakož i Impact (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, bod 45 s dalšími odkazy na ustálenou judikaturu).

40 — Rozsudky von Colson a Kamann (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, bod 26) a Impact (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, bod 41).

41 — Rozsudky ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 111), a Impact (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, bod 42).

čeství, platí rovněž pro určení příslušných soudů k rozhodování o žalobách založených na tomto právu<sup>42</sup>. Nedodržení uvedených požadavků v tomto směru totiž podle judikatury může stejně jako jejich nedodržení při definici procesních podmínek vést k porušení zásady účinné soudní ochrany<sup>43</sup>.

63. S ohledem na tyto jasné požadavky vyvstávají značné pochybnosti v souvislosti s efektivitou právní cesty, kterou je podle rozhodného vnitrostátního práva nutno v případě žaloby na neplatnost zvolit u výpovědi, která je v rozporu se směrnicí 92/85. Zdá se<sup>44</sup>, že existuje pouze zvláštní cesta zkráceného řízení před předsedou pracovního soudu jako samosoudcem, ve kterém se v zásadě uskutečňuje pouze souhrnný, nikoli zevrubný přezkum<sup>45</sup>, neprobíhá však žádná řízení ve věci samé před senátem<sup>46</sup>. Krom toho na základě výsledku první žaloby V. Pontin<sup>47</sup> je možné se domnívat, že platí velmi přísné formální požadavky, jejichž nedodržení může vést k zamítnutí žaloby. První žaloba V. Pontin, která zřejmě neměla přesně předepsané označení příslušnosti, tak byla zjevně zamítnuta z důvodu nepřislušnosti, protože v rámci jednoho a toho samého soudu se

nezdálo být možným věc postoupit příslušnému soudci<sup>48</sup>. Oba aspekty, zvláštní cesta, kterou je nutno zvolit, a požadavek úzkostlivě přesného uvedení příslušnosti, vyžadují míru zvláštních znalostí o právní cestě, která představuje vysokou vstupní překážku pro potenciální žaloby. Ochrana před nepřipustnou výpovědí může být naproti tomu považována za účinnou pouze tehdy, pokud má těhotná zaměstnankyně otevřenu možnost podat žalobu nebo stížnost, která je co možná nejméně charakterizována řízením, které by ji odrazovalo, nebo nevýhodným rozložením důkazního břemena<sup>49</sup>. Vstupní překážky uplatnění práva, jež jsou v projednávaném případě patrné, mají omezující účinek o to větší, že žalobci a žalobkyně v prvostupňovém pracovním právním soudním řízení, jako například v Lucembursku<sup>50</sup>, jsou připuštěni bez

42 — Rozsudek Impact (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, bod 47).

43 — Rozsudek Impact (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, bod 48).

44 — Tento dojem byl na jednání dne 14. ledna 2009 potvrzen prohlášeními účastníků původního řízení, přičemž žalovaná strana zdůraznila, že je možné, že si soudce udělá i ve zkráceném řízení čas na přezkum, který je nejen souhrnný, nýbrž jde do hloubky; v této souvislosti bylo nicméně připuštěno, že toto není formálně předepsáno, nýbrž závisí to na posouzení jednotlivého soudce.

45 — Viz J.-L. Putz, uvedený výše v poznámce pod čarou 9, s. 478, č. 1722.

46 — Viz J.-L. Putz, uvedený výše v poznámce pod čarou 9, s. 481, č. 1728.

47 — Viz k tomu výše bod 26 tohoto stanoviska.

48 — Na okraj budiž poznamenáno, že by v tom mohlo být spatřováno porušení práva být vyslechnut, jakožto práva zaručeného základními právy (viz k významu této zásady v právu Společenství V. Skouris/D. Kraus, „Die Bedeutung der Grundfreiheiten und Grundrechte für das europäische Wettbewerbsrecht“, v: G. Hirsch/F. Montag/F.-J. Säcker [vydavatelé], *Europäisches Wettbewerbsrecht, Münchener Kommentar zum Europäischen und Deutschen Wettbewerbsrecht [Kartellrecht]*, svazek 1, Úvod, bod 385), kterého je nutno dbát tehdy, pokud vnitrostátní právní úprava (jako v projednávaném případě úprava týkající se ochrany těhotných zaměstnankyň proti výpovědi) spadá do rozsahu působnosti práva Společenství (v projednávaném případě zejména do rozsahu působnosti směrnice 92/85) (viz k tomu zejména rozsudek ze dne 7. září 2006, Cordero Alonso, C-81/05, Sb. rozh. s. I-7569, bod 35 s dalšími odkazy).

49 — Viz také D. Coester-Waltjen, *Mutterschutz in Europa – Der Schutz der erwerbstätigen Frauen während der Schwangerschaft und der Mutterschaft in der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften*, Mnichov 1986, s. 177.

50 — V Lucembursku v zásadě neexistuje povinnost právního zastoupení před soudem v pracovních právních věcech, takže zaměstnanci a zaměstnavatelé mohou sami zahájit řízení a před soudem mohou sami sebe zastupovat (J.-L. Putz, uvedený výše v poznámce pod čarou 9, s. 462, bod 1695). Ani další členské státy nestanoví, přinejmenším ne v prvním stupni, povinnost právního zastoupení ve věcech pracovních právních sporů, například Recko (K. Kerameos/G. Kerameus, „Arbeitsrecht in Griechenland“, v: M. Henssler/A. Braun [vydavatelé], *Arbeitsrecht in Europa*, Kolín nad Rýnem, 2. vydání 2007, s. 506, bod 222) a Německo (§ 11 Arbeitsgerichtsgesetz [zákon o pracovních sodech], viz k tomu mimo jiné U. Koch, „§ 11 ArbGG Prozessvertretung“, v: R. Müller-Glöge/U. Preis/I. Schmidt [vydavatelé], *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, Mnichov, 9. vydání 2009, bod 2).

nutnosti právního zastoupení, a mohou proto z pravidla vycházet z toho, že nebudou konfrontováni s nepřiměřeně vysokými formálními požadavky. V projednávaném případě však není nutné se tímto dále hlouběji zabývat, protože to není výslovně předmětem předběžné otázky.

76/207, ani podle článku 12 směrnice 92/85 povinný přijmout určité opatření. Obě směrnice neobsahují žádné výslovné požadavky týkající se stanovení příslušných soudů a procesních podmínek pro žaloby. Podle ustálené judikatury přísluší při neexistenci právní úpravy Společenství v této oblasti vnitrostátnímu právnímu řádu každého členského státu, aby určil příslušné soudy a upravil procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Společenství<sup>54</sup>.

64. Na rozdíl od toho, co V. Pontin navrhla na jednání u Soudního dvora, nemůže podle mého názoru těhotná zaměstnankyně, pokud jde o žalobu na ochranu proti výpovědi, vyvozovat to, že musí mít možnost volby mezi žalobou na neplatnost a žalobou na náhradu škody, aby tím bylo vyhověno aspektu ochrany zdraví<sup>51</sup>, který je zdůrazněn v bodech odůvodnění této směrnice<sup>52</sup>, pouze ze směrnice 92/85.

66. Proti tomu nelze namítat ani článek 6 směrnice 76/207, neboť z tohoto nelze vyvodit nic, co by se týkalo toho, jaký druh žaloby je možné podat.

65. Jak již totiž bylo uvedeno výše<sup>53</sup>, členské státy nejsou ani podle článku 6 směrnice

67. Z toho důvodu nelze v souvislosti se třetí předběžnou otázkou, na rozdíl od názoru, který zastává V. Pontin, vyvodit jen z ustanovení směrnice 92/85 požadavek určitého druhu žaloby, v projednávaném případě možnost podat žalobu na náhradu škody.

51 — Virginie Pontin v této souvislosti uvedla, že mohou existovat situace, ve kterých může být návrat do podniku zdraví škodlivý, protože vztah důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní může být díky okolnostem výpovědi zničen, zejména tehdy, pokud byla výpověď udělena z nelegitímních důvodů.

52 — První bod odůvodnění směrnice 92/85 zní: „vzhledem k tomu, že článek 118a Smlouvy stanoví, že Rada přijímá směrnice určující minimální požadavky na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků“. A z pátého bodu odůvodnění s odkazem na Chartu Společenství o základních sociálních právech pracovníků, která byla přijata na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989, vyplývá, že každému pracovníkovi musí být vytvořeny uspokojivé bezpečné a zdravé podmínky v jeho pracovním prostředí.

53 — Viz výše bod 61 tohoto stanoviska.

54 — Viz jen rozsudky ze dne 16. prosince 1976, Rewe-Zentralfinanz a Rewe-Zentral (33/76, Recueil, s. 1989, bod 5) a Impact (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, bod 44 s dalšími odkazy na ustálenou judikaturu).

3. Druhy žalob stanovené členskými státy a zásada rovného zacházení

68. Třetí otázka předkládajícího soudu zvláště zmiňuje článek 2 směrnice 76/207, a tím zásadu rovného zacházení. Předkládající soud porovnává možnosti těhotné zaměstnankyně podat žalobu v případě výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s obecnými možnostmi podat žalobu upravenými ve vnitrostátním právu v případě výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

69. Podle něj je nutno přezkoumat, zda zásada rovného zacházení vzhledem k tomu, že vnitrostátní právo obecně v případě výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele poskytuje možnost podat žalobu na náhradu škody, nevyžaduje, aby byla možnost podat tento druh žaloby otevřena v případě výpovědi i těhotné zaměstnankyni.

a) K určení správného kritéria pro přezkum diskriminace

70. Nejprve je nutno vyjasnit, které kritérium pro přezkum diskriminace má být použito, to znamená, že je nutno analyzovat, zda se v případě takové situace, o jakou se jedná v původním řízení, může případně jednat o přímou, nebo nepřímou diskriminaci.

71. Otázka správného kritéria pro přezkum má z mnoha ohledů zvláštní význam. Jak vyplývá z čl. 2 odst. 2 druhé odrážky směrnice 76/207, je pojem „nepřímá diskriminace“ založen na skupinovém pojetí, což je vyjádřeno již množným číslem „osoby“. Přezkum nepřímé diskriminace se přitom provádí ve dvou stupních: v prvním stupni je zkoumána otázka znevýhodnění, ve druhém stupni jde o otázku případného odůvodnění uplatněného žalovanou stranou<sup>55</sup>.

72. Naproti tomu přímou diskriminaci podle definice v čl. 2 odst. 2 první odrážce směrnice 76/207 je nutno zkoumat zcela jinak. Znevýhodnění již jen jedné jediné osoby vůči jiné osobě – zde v rámci směrnice 76/207 vůči osobě jiného pohlaví – hraje význam, přičemž pro účely porovnání je přípustná<sup>56</sup> kromě určité jiné „reálné“ osoby v přítomnosti nebo minulosti<sup>57</sup> i „hypotetická“

55 — V každém jednotlivém případě je úkolem žalované strany – ve věci v původním řízení tedy zaměstnavatele – objasnit a případně prokázat odůvodňující argumenty (mimo jiné rozsudky ze dne 30. března 2000, JämO, C-236/98, Recueil, s. I-2189, body 53 a 62, jakož i ze dne 26. června 2001, Brunnhofer, C-381/99, Recueil, s. I-4961, bod 62). Skutečnost, že důkazní břemeno, se kterým je spojena povinnost tvrzení, spočívá v tomto stadiu řízení na žalované straně, kodifikuje ve stejném smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (Úř. věst. 1998, L 14, s. 6; Zvl. vyd. 05/03, s. 264). Podle čl. 4 odst. 2 směrnice 97/80 jsou přípustná pouze pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

56 — Zřejmé na základě slov „zachází“ a „zacházelo“, která byla zvolena v čl. 2 odst. 2 druhé odrážce směrnice 76/207.

57 — Zřejmé na základě slov „by se zacházelo“, která byla zvolena v čl. 2 odst. 2 druhé odrážce směrnice 76/207.

osoba.<sup>58</sup> Další důležitý rozdíl ve srovnání s analýzou nepřímé diskriminace spočívá v tom, že v souvislosti s přímou diskriminací není stanoven přezkum případného odůvodnění, je tedy nutno postupovat pouze jedno-  
stupňově<sup>59</sup>. Toto jasně vyplývá ze znění, které v čl. 2 odst. 2 druhé odrážce směrnice 76/207 stanoví odůvodnění, v čl. 2 odst. 2 první odrážce této směrnice však odůvodnění nestanoví. Pokud jde o přímou diskriminaci na základě pohlaví, nemůže tedy žádné odůvodnění existovat; může z ní nanejvýš existovat výjimka, pokud ji směrnice výslovně stanoví, jako například v čl. 2 odst. 6 směrnice 76/207<sup>60</sup>.

## b) Přímá diskriminace

73. Soudní dvůr v ustálené judikatuře uvedl, že propuštění zaměstnankyně na základě<sup>61</sup> jejího těhotenství představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví<sup>62</sup>, neboť propuštění během této doby se může týkat pouze žen<sup>63</sup>.

74. V souvislosti s takovou situací, o jakou se jedná v projednávaném případě, je nutno rovněž konstatovat, že ustanovení o ochraně proti výpovědi, které se vztahuje na ochranu proti výpovědi po dobu těhotenství, se může

58 — Viz rovněž D. Schiek, uvedený výše v poznámce pod čarou 35, s. 874.

59 — Stejně i A. Epiney/M. Freiermuth Abt, uvedení výše v poznámce pod čarou 19, s. 31 a násl. V judikatuře Soudního dvora k přímé diskriminaci na základě pohlaví, která se týká případů před vstupem zde uvedeného znění čl. 2 odst. 2 směrnice 76/207 v platnost, jsou však, v každém případě části, zkoumány i odůvodňující argumenty, i když vesměs s negativní odpovědí. Příklady toho nabízí rozsudky ze dne 4. října 2001, *Tele Danmark* (C-109/00, Recueil, s. I-6993, bod 28), a ze dne 27. února 2003, *Busch* (C-320/01, Recueil, s. I-2041, body 41 až 46). U přímé diskriminace přitom však na rozdíl od nepřímé diskriminace nemůže jít o to, že bude na základě odůvodnění konstatováno, že zjištěné znevýhodnění má jiný důvod než pohlaví (jak správně uvádí např. E. Szyszczak, „Community law on pregnancy and maternity“, v: D. O’Keefe/T. K. Hervey [vydavatelé], *Sex Equality Law in the European Union*, 1996, s. 51 a násl., s. 58).

60 — V článku 2 odst. 6 směrnice 76/207 se uvádí: „Členské státy mohou stanovit, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně vzdělávání k němu vedoucímu, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy této profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.“ K rozlišování mezi odůvodněním a výjimkou také E. Szyszczak, uvedený výše v poznámce pod čarou 59, s. 58.

61 — K výrazu „na základě těhotenství“ (resp. „kvůli těhotenství“) v judikatuře týkající se směrnice 76/207 je nutno poukázat na to, že zákaz výpovědi podle čl. 10 bodu 1 směrnice 92/85 jde dále a vztahuje se nejen na případy, ve kterých byla dána výpověď „na základě“ existujícího těhotenství (resp. mateřské dovolené), nýbrž zahrnuje každou výpověď „po dobu“ („durante“ ve španělském znění, „during“ v anglickém znění, „pendant“ ve francouzském znění a „gedurende“ v nizozemském znění) těhotenství a mateřské dovolené, i když ne bez výjimky, jak ukazuje druhá část věty („kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem [...]“). Tento rozdíl mezi různými oblastmi, které jsou oběma uvedenými směrnicemi chráněny, je v judikatuře vyjádřen v rozsudcích ze dne 4. října 2001, *Jiménez Melgar* (C-438/99, Recueil, s. I-6915, bod 36 a 46) a *Tele Danmark* (uvedený výše v poznámce pod čarou 59, bod 25 a 26) (viz také D. Schiek, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2. vydání, Baden-Baden 2005, s. 216 a násl., bod 64). Zákazy výpovědi členských států, jež se týkají těhotenství, jsou v této souvislosti upraveny různě, některé zakazují výpověď jen „na základě“, resp. „z důvodu“ těhotenství, mnohé však stejně jako směrnice „po dobu“ těhotenství (viz D. Coester-Waltjen, uvedený výše v poznámce pod čarou 49, s. 148 a násl., jakož i zpráva Komise o provádění směrnice 92/85, uvedená v poznámce pod čarou 69, s. 15).

62 — Viz zejména rozsudky *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 13), *Tele Danmark* (uvedený výše v poznámce pod čarou 59, bod 25) a *Paquay* (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 29). Viz k tomu také E. Szyszczak, uvedený výše v poznámce pod čarou 59, s. 52.

63 — Rozsudek *Paquay* (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 29).



týkat pouze žen, a proto musí být posuzováno podle kritéria přímé diskriminace.

77. Vztahuje-li se však požadavek „srovnatelné situace“ v takové situaci, o jakou se jedná v projednávaném případě, pouze na okolnost „výpověď ze strany zaměstnavatele a žaloba směřující proti ní“, a nikoli na okolnost „těhotenství“, pak je srovnání ve smyslu definice čl. 2 odst. 2 první odrážky směrnice 76/207 rozhodně možné.

### c) Méně příznivé zacházení

75. Podle čl. 2 odst. 2 první odrážky směrnice 76/207 je tedy nutno se ptát, zda se s osobou, jako je žalobkyně v původním řízení, zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

76. Ve své dosavadní judikatuře k diskriminaci v době těhotenství – která se ovšem vztahovala k původnímu znění směrnice 76/207, které ještě neobsahovalo výslovnou definici přímé diskriminace – Soudní dvůr vzájemné porovnání se situací srovnatelné osoby mužského pohlaví nepoužil<sup>64</sup>. V případě těhotenství totiž skutečně není možné uvést osobu jiného pohlaví, která se, pokud jde o tuto okolnost, nachází v bezprostředně srovnatelné situaci<sup>65</sup>.

78. S ženou nacházející se v situaci žalobkyně v původním řízení se podle vnitrostátního ustanovení práva upravujícího ochranu proti výpovědi, které těhotné zaměstnankyni, jíž byla během těhotenství dána výpověď, nedává možnost podat žalobu na náhradu škody, která jinak obecně existuje pro muže i pro ženy, zachází méně příznivě, přesněji řečeno dokonce znevýhodňujícím způsobem. Není přitom nezbytné, aby byla uvedená možnost dána všem ostatním zaměstnancům, protože podle čl. 2 odst. 2 první odrážky směrnice 76/207 by pro srovnání stačila již jen jedna osoba jiného pohlaví.

64 — Viz například rozsudky *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (uvedený výše v poznámce pod čarou 18), ze dne 8. listopadu 1990, *Dekker* (C-177/88, Recueil, s. I-3941), *Tele Danmark* (uvedený výše v poznámce pod čarou 59) a *Paquay* (uvedený výše v poznámce pod čarou 16). Takto rovněž správně D. Schiek, uvedený výše v poznámce pod čarou 35, s. 874.

65 — Viz mimo jiné J. Kokott, „Zur Gleichstellung von Mann und Frau – Deutsches Verfassungsrecht und europäisches Gemeinschaftsrecht“, v: *Neue Juristische Wochenschrift* 1995, s. 1056, jakož i D. Schiek, uvedený výše v poznámce pod čarou 35, s. 874.

79. Argument, který při jednání uvedla žalovaná v původním řízení, podle něž žádné znevýhodnění neexistuje, protože při neexistenci možnosti podat žalobu na náhradu škody zůstává možnost setrvání v podniku, což je nutno z dlouhodobého hlediska upřednostnit, nelze přijmout. Nemožnost podat

žalobu na náhradu škody má totiž ve skutečnosti za následek zúžení prostoru pro vlastní rozhodování ve srovnání s ostatními, což je nutno považovat v zásadě za znevýhodňující.

80. Je nutno poznamenat, že i tehdy, pokud je stanovena pouze žaloba na neplatnost, není dobrovolné vzdání se pracovního místa po dohodě s vyplacením odstupného vyloučeno. Žaloba na náhradu škody naproti tomu zahrnuje žalovatelné a uplatnitelné právo, nikoli jen dobrovolnou vstřícnost.

81. V souvislosti se znevýhodňující povahou je krom toho nutno připomenout, že podle ustálené judikatury nesmějí být procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění ochrany práv, která jednotlivcům vyplývají z práva Společenství, méně příznivé než ty, které se týkají obdobných řízení na základě vnitrostátního práva (zásada rovnocennosti), a nesmějí v praxi znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat výkon práv přiznaných právním řádem Společenství (zásada efektivity)<sup>66</sup>.

82. Je nutno přijmout veškerá vhodná opatření k zajištění platnosti a účinnosti práva Společenství<sup>67</sup>. Jak Soudní dvůr již mnohokrát uvedl, členské státy musí při

volbě řešení, které je přiměřené pro uskutečnění cíle směrnice, dbát na to, aby bylo porušování práva Společenství sankcionováno podle hmotněprávních a procesních podmínek obdobných těm, které se použijí na porušení vnitrostátního práva podobné povahy a závažnosti<sup>68</sup>.

83. Na základě všech výše uvedených úvah mám za to, že těhotné zaměstnankyně mohou za takových okolností, jaké nastaly v původním řízení, v konečném výsledku volit mezi žalobou na neplatnost (kterou vyžaduje směrnice 92/85) a žalobou na náhradu škody (na základě rovného zacházení s ohledem na vnitrostátní právo upravující ochranu proti výpovědi).

d) Mezitímní závěr

84. Na základě výše uvedeného je nutno na třetí předběžnou otázku odpovědět, že čl. 2 odst. 2 první odrážky směrnice 76/207 je nutno za takových okolností, jako jsou okolnosti původního řízení, vykládat v tom smyslu, že jestliže podle vnitrostátního práva

66 — Viz rozsudek Impact (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, bod 46) s dalšími odkazy na ustálenou judikaturu.

67 — Rozsudek ze dne 18. října 2001, Komise v. Irsko (C-354/99, Recueil, s. I-7657, bod 46).

68 — Viz rozsudky ze dne 21. září 1989, Komise v. Řecko (68/88, Recueil, s. 2965, bod 24), Komise v. Irsko (uvedený výše v poznámce pod čarou 67, bod 46), ze dne 22. dubna 1997, Draehmpaehl (C-180/95, Recueil, s. I-2195, bod 29), a Paquay (uvedený výše v poznámce pod čarou 16, bod 52).

obecně existuje možnost podat žalobu na náhradu škody v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele, musí být v takovémto případě možnost podat tuto žalobu otevřena i těhotné zaměstnankyni.

ními právními předpisy nebo zvyklostmi“. Článek 10 bod 1 směrnice 92/85 odkazuje v souvislosti se zákazem výpovědi výslovně na tuto definici, protože se v něm uvádí, že členské státy přijmou nezbytná opatření „k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním ve smyslu článku 2“.

*E – K první části první a druhé předběžné otázky – Stanovení lhůty pro oznámení existence těhotenství*

85. Podstatou první části první předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda je nutno články 10 a 12 směrnice 92/85 vykládat v tom smyslu, že je s nimi slučitelná lhůta osmi dnů pro informování zaměstnavatele o existujícím těhotenství, jaká je stanovena ve druhém pododstavci odstavce 1 článku L. 337-1 lucemburského Code du travail.

86. Podstatou první části druhé předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda je v případě kladné odpovědi na první část první předběžné otázky nutno takovouto osmidenní lhůtu považovat za příliš krátkou pro to, aby těhotná zaměstnankyně propuštěná během svého těhotenství mohla uplatnit svá práva soudní cestou.

87. Podle definice uvedené v čl. 2 písm. a) směrnice 92/85 se pro účely této směrnice těhotnou zaměstnankyní rozumí „těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostát-

88. Ze zprávy Komise o provádění směrnice 92/85 vyplývá, že ve většině členských států musí zaměstnankyně informovat zaměstnavatele o tom, že je těhotná, resp. že před nedávnem porodila, nebo že kojí; teprve poté, co došlo k informování, dochází k odpovídající ochraně<sup>69</sup>.

89. Skutečnost, že je takovéto oznámení těhotenství předpokladem pro skutečné uplatnění ochrany směrnice 92/85, dává smysl v souvislosti s ustanoveními směrnice, která logicky předpokládají informovanost zaměstnavatele o těhotenství, aby bylo možné rozpoznat začínající povinnost

69 — Zpráva Komise o provádění směrnice 92/85 ze dne 15. března 1999, KOM(1999) 100 v konečném znění, kde se na straně uvádí: „Ve Spojeném království sice neexistuje žádná obecná povinnost informovat zaměstnavatele, nicméně tento nemusí provést posouzení rizika do té doby, dokud není informován. Také ve Finsku, Belgii a Francii není informování zaměstnavatele obecnou zákonnou povinností, avšak teprve s tímto informováním vzniká nárok na práva v mateřství a na ochranu matek. Ve Španělsku platí zákony na ochranu mateřství pro každou zaměstnankyni, jejíž zaměstnavatel ví o těhotenství, i když o něm nebyl oficiálně informován. V Irsku a Portugalsku musí být zaměstnavatel písemně informován a jako potvrzení může požadovat lékařské potvrzení. V Lucembursku musí zaměstnankyně zaslat zaměstnavateli doporučené lékařské potvrzení, ze kterého vyplývá, že je těhotná, případně že kojí. V Rakousku musí být o těhotenství informován pracovní inspektorát a zaměstnavatel, přičemž zaměstnavatel může požadovat lékařské potvrzení.“

ochrany a skutečně přijmout ochranná opatření, například v souvislosti s nenasazováním dotyčné ženy na noční práci<sup>70</sup> nebo v souvislosti se zákazem její expozice činitelům nebo pracovním podmínkám<sup>71</sup>.

nankyň, a ochrana zdraví přitom hraje hlavní roli<sup>73</sup>. Tato komplexní ochrana může být v souvislosti se zákazem výpovědi podle mého názoru stěží omezena z důvodu neoznámení těhotenství, zejména a v každém případě ne tehdy, pokud o něm těhotná zaměstnankyně sama nevěděla. V projednávaném případě se mimochodem zdá, že z podobných úvah vnitrostátní právo, resp. judikatura v Lucembursku již vychází, jak vyplývá z argumentace lucemburské vlády<sup>74</sup>. Tyto úvahy si však pro nedostatek vazeb na projednávaný případ nevyžadují, aby byly dále prohlubovány.

90. Mám nicméně pochybnosti, zda neoznámení těhotenství může vést bez výjimky k tomu, že se neuplatní zákaz výpovědi během těhotenství<sup>72</sup>. Je nutno pamatovat například na ženu, které při udělení výpovědi nebo během oznamovací lhůty, která podle vnitrostátního práva může být případně prodloužena, není stejně jako v projednávaném případě známo, že je těhotná. Moje pochybnosti jsou založeny zejména na tom, že směrnice 92/85 je ve svých bodech odůvodnění založena na myšlence velmi komplexní ochrany těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměst-

91. Je však nutno konstatovat, že definice v čl. 2 písm. a) směrnice 92/85, na kterou odkazuje článek 10 této směrnice, jež upravuje zákaz výpovědi, odkazuje v souvislosti s oznámením těhotenství zaměstnavateli na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti.

70 — Viz článek 7 směrnice 92/85.

71 — Viz článek 6 směrnice 92/85.

72 — V souvislosti s omezením ochrany poskytované směrnicí 92/85 prostřednictvím oznamovací povinnosti spatřovala mimo jiné i Komise ve své již zmíněné zprávě (uvedené výše v poznámce pod čarou 69, s. 22) problémy. V této souvislosti je zmíněno, že pokud je zaměstnankyně zjevně těhotná, svého zaměstnavatele nicméně oficiálně neinformovala, nespadá do osobní působnosti směrnice, přestože zaměstnavatel ve skutečnosti o těhotenství ví. Řešením tohoto problému se Komise chce zabývat v budoucnu. Odkaz na zvyklosti jednotlivých států vede krom toho nejen k rozdílnému zacházení, nýbrž za určitých okolností i ke značnému omezení ochrany, kterou vyžaduje směrnice. Na zmíněné velmi rozdílné zacházení poukazují i A. Epiney/M. Freiermuth Abt, uvedení výše v poznámce pod čarou 19, s. 168, a K. Nebe (uvedení výše v poznámce pod čarou 17), s. 141.

73 — Viz zejména osmý bod odůvodnění směrnice 92/85 („vzhledem k tomu, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně musí být v mnoha ohledech považovány za zvlášť ohrožené rizikové skupiny, musí být přijata opatření s ohledem na jejich bezpečnost a zdraví;“), jakož i patnáctý bod odůvodnění (uvedení výše v bodu 11 tohoto stanoviska).

74 — Viz výše bod 37 tohoto stanoviska: v případě zaměstnankyně, která skutečně nebyla schopna uplatnit svá práva, zejména proto, že své těhotenství sama neoznamovala, se na lhůtách stanovených ve vnitrostátním právu netrvá.

92. Lucemburský právní předpis, který je uveden v článku L. 337-1 Code du travail<sup>75</sup>, poskytuje zaměstnankyni pro oznámení existujícího těhotenství zaměstnavateli dodatečnou lhůtu, nicméně pouze v případě oznámení o rozvázání pracovního poměru před lékařským zjištěním těhotenství. Tato dodatečná lhůta<sup>76</sup> činí jeden týden ode dne oznámení o rozvázání pracovního poměru, a je tedy stanovena ve prospěch těhotné zaměstnankyně nad rámec znění příslušné definice uvedené v čl. 2 písm. a) směrnice 92/85.

93. Je nutno upřesnit, že na rozdíl od toho, co dává tušit formulace první předběžné otázky, soudní žaloba podle vnitrostátního práva patrně není závislá na dodržení zde dotčené oznamovací povinnosti. Podle mého názoru je však nutno tuto formulaci chápat tak, že předkládající soud svou otázkou implicitně

poukazuje na to, že dodržení této oznamovací povinnosti má dopad na uplatnění ochrany proti výpovědi a tím nepřímo i na případný úspěch žaloby. Pravděpodobně se přitom nejedná o otázku přípustnosti žaloby na ochranu proti výpovědi podle vnitrostátního práva, nýbrž o otázku opodstatněnosti.

94. V takovém případě, jakým je případ dotčený ve sporu v původním řízení, na základě doposud předložených informací týkajících se skutkové podstaty v konečném důsledku nespátřuji v délce této dodatečné lhůty vnitrostátního práva v souvislosti se zněním definice uvedené v čl. 2 písm. a) směrnice 92/85, na kterou článek 10 směrnice 92/85 výslovně odkazuje, žádný důvod k výtkám. I pokud jde o článek 12 směrnice 92/85, který se týká ochrany práv, nespátřuji za okolností, které jsou v projednávaném případě patrné, žádné porušení práva Společenství.

75 — Viz výše bod 18 tohoto stanoviska.

76 — Dodatečnou lhůtu mající rozdílnou délku zná například také německý Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (zákon o ochraně výdělečně činné matky, dále jen „Mutterschutzgesetz“ nebo „MuSchG“, ve znění vyhlášeném dne 20. června 2002, BGBl. I s. 2318, naposledy pozměněn zákonem ze dne 5. prosince 2006, BGBl. I 2004 s. 2748), rakouský Mutterschutzgesetz (MSchG, BGBl. č. 221/1979, naposledy pozměněn BGBl. I č. 53/2007) a francouzský Code du travail (zákoník práce, u posledně uvedeného se jedná o patnáct dnů od doručení výpovědi, viz H. Flichy/L. Gamet, *Licenciement: Procédure – Indemnités – Contentieux*, Paříž 2005, s. 66). V německém MuSchG je k zákazu výpovědi v § 9 uvedeno: „Výpověď ženy během těhotenství [...] je nepřipustná, pokud zaměstnavatelé bylo v okamžiku podání výpovědi známo těhotenství nebo pokud mu bylo těhotenství oznámeno během dvou týdnů po doručení výpovědi; překročení této lhůty nemá negativní dopad, pokud bylo způsobeno na základě důvodu, za který žena neodpovídá, a oznámení bylo dodatečně neprodleně provedeno.“ Podle § 10 odst. 2 rakouského MSchG je výpověď neplatná, pokud je těhotenství zaměstnavateli oznámeno během pěti pracovních dnů po udělení resp. doručení výpovědi. Jako zvlášť rozsáhlá a bez určité oznamovací lhůty se ochrana jeví v Polsku (M. Kiedrowski, *Kündigungsschutz im polnischen Arbeitsrecht – ein Strukturvergleich mit dem deutschen Recht*, Hamburk 2007, s. 273).

95. Na první část první předběžné otázky je nutno na základě všeho, co bylo uvedeno výše, odpovědět, že články 10 a 12 směrnice 92/85 je nutno vykládat v tom smyslu, že za takových okolností, jaké jsou patrné v původním řízení, nebrání předem stanovené lhůtě osmi dnů pro informování zaměstnavatele o existujícím těhotenství.

F – *Ke druhé části první a druhé předběžné otázky – stanovení lhůty pro podání žaloby*

96. Podstatou druhé části první předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda je nutno články 10 a 12 směrnice 92/85 vykládat v tom smyslu, že lhůta patnácti dnů pro podání žaloby, jaká je stanovena v čl. L. 337-1 odst. 1 čtvrtém pododstavci lucemburského Code du travail, jejíž nedodržení vede k zamítnutí žaloby, je s nimi slučitelná.

97. Podstatou druhé části druhé předběžné otázky předkládajícího soudu konečně je, zda je v případě kladné odpovědi na druhou část první předběžné otázky nutno takovouto lhůtu patnácti dnů pro podání žaloby považovat za příliš krátkou pro to, aby těhotná zaměstnankyně propuštěná během svého těhotenství mohla uplatnit svá práva soudní cestou.

98. Ke zvážení bych nejprve chtěla uvést, že předkládající soud ve svém předkládacím rozhodnutí jasně neuvedl, zda je tato lhůta pro podání žaloby podle jeho názoru spojena pouze s možností podat žalobou na neplatnost, která v projednávaném případě pravomocně skončila, nebo zda může hrát roli i v souvislosti s možností podat žalobu na náhradu škody. Vzhledem k tomu, že posledně uvedené není možno zcela vyloučit, považuji odpověď za užitečnou.

1. K obecné přípustnosti prekluzivních lhůt pro podávání žalob v souvislosti s nároky vyplývajícími z práva Společenství

99. Směrnice 92/85 neobsahuje žádné ustanovení o tom, zda členské státy mohou stanovit prekluzivní lhůtu pro uplatnění ochrany proti výpovědi během těhotenství.

100. Je známo, že Soudní dvůr v zásadě vychází ze souladu přiměřených vnitrostátních prekluzivních a promlčecích lhůt s právem Společenství, jako z uplatnění základní zásady právní jistoty, pokud jsou při jejich stanovení dodrženy obecné zásady práva Společenství<sup>77</sup>.

101. S ohledem na tyto obecné zásady musí takovéto lhůty odpovídat již uvedeným zásadám rovnocennosti a efektivity<sup>78</sup>, zejména nesmí být méně výhodné než lhůty u obdobných vnitrostátních žalob a nesmějí být upraveny tak, že v praxi znemožňují nebo

77 – Viz zejména rozsudky ze dne 16. prosince 1976, Rewe-Zentralfinanz a Rewe-Zentral (33/76, Recueil, s. 1989, bod 5), ze dne 10. července 1997, Palmisani (C-261/95, Recueil, s. I-4025, bod 28), ze dne 16. května 2000, Preston a další (C-78/98, Recueil, s. I-3201, bod 33), a ze dne 18. září 2003, Pflücke (C-125/01, Recueil, s. I-9375, bod 33).

78 – Viz výše bod 81 tohoto stanoviska. Stejně tak, konkrétně v souvislosti s prekluzivními lhůtami, rozsudek Pflücke (uvedený výše v poznámce pod čarou 77, bod 34).

nepřiměřeně ztěžují výkon práv udělených právním řádem Společenství. Podstata těchto práv nesmí být dotčena<sup>79</sup>.

102. V souladu s touto judikaturou je ostatně v devatenáctém bodu odůvodnění směrnice 2002/73<sup>80</sup> uvedeno, že vnitrostátní předpisy týkající se lhůt pro podávání žalob jsou přípustné za předpokladu, že nejsou méně příznivé než lhůty pro podobné žaloby týkající se porušení vnitrostátních právních předpisů a že v praxi neznemožňují výkon práv udělených právem Společenství.

2. Úvahy k faktorům, které by mohly hrát roli při stanovení délky lhůt pro podání žaloby v případě výpovědi

103. Stanovení délky lhůt pro podání žaloby v případě výpovědi není v členských státech jednotné. Podle mého názoru je nutno při stanovení délky takovýchto lhůt zohlednit zcela rozdílné faktory. Je nutno pamatovat na skutečnost, že smyslem lhůt pro podání žaloby je vytvořit v přiměřeném časovém rámci právní jistotu.

79 — Viz rozsudky Pflücke (uvedený výše v poznámce pod čarou 77, bod 34) a Preston a další (uvedený výše v poznámce pod čarou 77, bod 34).

80 — Viz výše bod 8 tohoto stanoviska.

104. Zejména tehdy, pokud právní následek žaloby na ochranu proti výpovědi spočívá v nařízení setrvání v podniku resp. v znova-začlenění a dalším zaměstnání, je nutno vzít na vědomí skutečnost, že z podnikového hlediska, ale i v zájmu osoby, která má být dále zaměstnávána, musí být v přiměřené lhůtě pevně stanoveno, zda je pracovní poměr skutečně ukončen<sup>81</sup>. Příliš dlouhá lhůta pro podání žaloby může být v takovýchto případech problematická, protože průběh pracovního procesu zpravidla vyžaduje, aby byla velmi rychle vytvořena právní jistota a jasno o obsazení jednotlivých pracovních míst v podniku. V případě, kdy se naproti tomu nejedná o další zaměstnávání, nýbrž o ukončení s vyplacením finančního odškodnění, je přijatelná i mnohem delší lhůta pro podání žaloby.

105. Jako další prvek při posuzování stanovené délky lhůt pro podání žaloby v řízení, jehož předmětem je ochrana proti výpovědi, bych chtěla uvést otázku včasného přístupu k právnímu poradenství. Pokud jsou v určitém

81 — V členských státech s právem upravujícím ochranu proti výpovědi zaměřeným na setrvání resp. znova-začlenění do podniku se lhůty pro podání žaloby jeví skutečně spíše jako krátké. Například v Polsku platí lhůta sedmi dnů od doručení výpovědi (viz J. Zimoch-Tuchořka/M. Malinowska-Hyla, „Arbeitsrecht in Polen“, v: M. Henssler/A. Braun, uvedení výše v poznámce pod čarou 50, s. 1039 a násl., s. 1081, bod 138), v Německu lhůta tří týdnů od doručení písemné výpovědi [§ 4 Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochraně proti výpovědi, BGBI. I s. 1317, k poslední změně viz BGBI. I s. 602) a v Lotyšsku lhůta jeden měsíc od doručení výpovědi resp. od propuštění (V. Kronbergs, „Arbeitsrecht in Lettland“, v: M. Henssler/A. Braun, uvedení výše v poznámce pod čarou 50, s. 717 a násl., s. 727, bod 49).

právním systému lhůty pro podání žaloby zpravidla vícero týdnů nebo měsíců a jen v několika zvláštních výjimečných případech jsou pro podání žaloby stanoveny velmi krátké lhůty, je možné si představit, že tento dotyčný právní systém není na adekvátní zacházení s krátkými lhůtami nastaven a je například těžké získat v krátké době termín pro poradu s advokátem, přičemž v daném případě musí krom toho zůstat dostatek času pro sepsání a odeslání příslušných podání<sup>82</sup>. Jinak tomu může být v právních systémech, ve kterých například všechny žaloby ve věcech ochrany proti výpovědi podléhají krátkým prekluzivním lhůtám a nakládání s tím patří k rutině celého právního systému včetně právního poradenství. V posledně uvedených případech by rovněž vědomí veřejnosti, a tím potenciálních dotčených osob o krátkosti lhůty mohlo být větší než v právních systémech, ve kterých je krátká lhůta výjimkou.

107. Krom toho bych chtěla zmínit, že v případě výpovědi během těhotenství je nutno zohlednit zvláštní situaci, o níž již hovoří patnáctý bod odůvodnění směrnice 92/85. Udělení výpovědi těhotným zaměstnankyním (jakož i zaměstnankyním krátce po porodu a kojícím zaměstnankyním) je totiž během dotčeného období směrnici zakázáno zejména s ohledem na škodlivé následky takovéto výpovědi na tělesný a duševní stav těchto zaměstnankyň. Tuto myšlenku, která je základem zákazu výpovědi během těhotenství, je nutno rovněž zahrnout jako hledisko pro stanovení délky lhůty.

### 3. Patnáctidenní lhůta pro podání žaloby podle vnitrostátního práva

106. Na vědomí je krom toho nutno vzít nejen skutečnost, že smysluplná lhůta musí být stanovena tak, aby skutečně umožnila vyhledání právního poradenství, ale že krom toho musí být stanovena tak, aby osoba, která dostala výpověď, měla možnost se informovat o své celkové situaci a případně o budoucích šancích na pracovním trhu a s těmito znalostmi zvážit, které kroky by měly být podniknuty.

108. Jak s ohledem na již uvedenou zásadu účinné právní ochrany<sup>83</sup>, tak i s ohledem na zásady rovnocennosti a efektivity<sup>84</sup> mám značné pochybnosti, zda patnáctidenní lhůta stanovená ve vnitrostátním právu pro podání žaloby u žaloby v případě výpovědi během

82 — I v případě, že by zastoupení advokátem v prvním stupni řízení o pracovně právních sporech nemělo být nezbytné (viz výše poznámka pod čarou 50), musí být v případě potřeby přesto možné, aniž by tomu bylo zabráněno prostřednictvím příslušných lhůt.

83 — Viz výše bod 58 a následně tohoto stanoviska.

84 — Viz výše body 81 a 101 tohoto stanoviska.



těhotenství odpovídá požadavkům práva Společenství.

109. Lhůta patnácti dnů, tedy přibližně dvou týdnů, může být sama o sobě příliš krátká již pro první orientaci, využití právního poradenství a případně pro sepsání a podání žaloby. S ohledem na mé výše uvedené úvahy<sup>85</sup> týkající se otázky, jak rutinaně je systém ochrany práv zvyklý s takovouto situací nakládat, se k tomu dále připojuje skutečnost, že se zdá, že lucemburské právo upravující ochranu proti výpovědi obecně zná lhůtu tří měsíců pro podání žaloby v případě ochrany proti výpovědi, tato žaloba ovšem nemá za cíl uložení povinnosti dalšího zaměstnávání, nýbrž uložení zaplacení náhrady škody. Není možné vyloučit, že tato tříměsíční obecná lhůta vede k tomu, že právní systém celkově na takto krátkou lhůtu, jakou je lhůta, o kterou se jedná v projednávaném případě, pravděpodobně není schopen adekvátně zareagovat.

110. Krom toho je nutno zohlednit skutečnost, že ze spisu vyplývá<sup>86</sup>, že je možné, že se

85 — Viz výše bod 105 tohoto stanoviska.

86 — Viz výše bod 39 tohoto stanoviska. Na jednání bylo oběma účastníky původního řízení zmíněno, že článek L.337-1 lucemburského Code du travail (uvedený výše v bodě 18 tohoto stanoviska) v odstavci 1 čtvrtém pododstavci stanoví, že žaloba má být podána ve lhůtě patnácti dnů „od rozvázání pracovního poměru“, zatímco jinak se začátek lhůty počítá „ode dne oznámení o rozvázání pracovního poměru“.

za počáteční datum pro výpočet lhůty nepovažuje doručení, nýbrž odeslání dopisu s výpovědí, což již tak jako tak velmi krátkou lhůtu dále zkracuje v neprospěch těhotné zaměstnankyně. Čas, který má skutečně k dispozici, pak závisí na příslušné době poštovní přepravy a patrně také není omezen na pracovní dny. V nepříznivém případě, například v období s množstvím dnů pracovního klidu, tak jak tomu je kolem Vánoc a Nového roku, je možné si představit, že lhůta pro podání žaloby, kterou má zaměstnankyně k dispozici, bude v konečném důsledku zkrácena na několik málo dnů.

111. Dále bych chtěla poukázat na to, že ze spisu vyplývá, že zaměstnavateli je pro případné odvolání poskytnuta podstatně delší lhůta, totiž čtyřicet dnů od doručení usnesení v prvním stupni<sup>87</sup>. Tato podstatně delší lhůta také není, vzhledem k tomu, že běží od doručení usnesení v prvním stupni, zkrácena o dobu poštovní přepravy a je tak zaměstnavateli k dispozici v celém rozsahu.

87 — Viz výše bod 18 tohoto stanoviska.

## 4. Mezitímní závěr

112. S ohledem na výše uvedené je nutno na druhou část první předběžné otázky a na druhou část druhé předběžné otázky odpovědět, že použití patnáctidenní prekluzivní

lhůty pro podání žaloby na ochranu proti výpovědi v případě výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele během těhotenství, která běží již od odeslání dopisu s výpovědí, není slučitelná s články 10 a 12 směrnice 92/85 tehdy, pokud je délka této lhůty v rozporu se zásadou účinné právní ochrany a se zásadami rovnocennosti a efektivy.

## VII – Závěry

113. Na základě těchto důvodů navrhuji Soudnímu dvoru odpovědět na předběžné otázky Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette následovně:

- „1) Článek 2 odst. 2 první odrážka 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, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, je nutno za okolností, jako jsou okolnosti původního řízení, vykládat v tom smyslu, že jestliže podle vnitrostátního práva obecně existuje možnost podat žalobu na náhradu škody v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele, musí být v takovémto případě možnost podat tuto žalobu otevřena i těhotné zaměstnankyni.
- 2) Články 10 a 12 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 je nutno vykládat v tom smyslu, že za takových okolností, jaké jsou patrné v původním řízení, nebrání předem stanovené lhůtě osmi dnů pro informování zaměstnavatele o existujícím těhotenství.

- 3) Použití patnáctidenní prekluzivní lhůty pro podání žaloby na ochranu proti výpovědi v případě výpovědi pracovního poměru ze strany zaměstnavatele během těhotenství, která běží již od odeslání dopisu s výpovědí, není slučitelné s články 10 a 12 směrnice 92/85 tehdy, pokud je délka této lhůty v rozporu se zásadou účinné právní ochrany a se zásadami rovnocennosti a efektivity.“