



## Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA  
MELCHIORA WATHELETA  
přednesené dne 11. dubna 2013<sup>1</sup>

Věc C-5/12

**Marc Betriu Montull**  
**proti**  
**Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida (Španělsko)]

„Sociální politika — Rovné zacházení pro pracovníky a pracovnice — Směrnice 76/207/EHS — Články 2 a 5 — Směrnice 92/85/EHS — Článek 8 — Nárok na mateřskou dovolenou ve prospěch matek v postavení zaměstnankyň — Možné čerpání matkou v postavení zaměstnankyně nebo otcem v postavení zaměstnance — Matka, která nemá postavení zaměstnankyně — Vyloučení nároku otce v postavení zaměstnance na dovolenou — Směrnice 96/34/ES — Rámcová dohoda o rodičovské dovolené — Práva matky a otce — Biologičtí otci a adoptivní otci“

### I – Úvod

1. Projednávaná žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, doručená kanceláři Soudního dvora dne 3. ledna 2012, se týká výkladu 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>2</sup>, a směrnice Rady 96/34/ES ze dne 31. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS<sup>3</sup>.

1 — Původní jazyk: francouzština.

2 — Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187. Směrnice 76/207 byla změněna směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255). Vzhledem k tomu, že článek 2 směrnice 2002/73 stanoví, že tato směrnice musí být členskými státy provedena do 5. října 2005, se tato směrnice *ratione temporis* nevztahuje na skutkové okolnosti věci v původním řízení, k nimž došlo v roce 2004. Směrnice 76/207 byla s účinností od 15. srpna 2009 zrušena článkem 34 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 (Úř. věst. L 204, s. 23). Přes tyto změny mám za to, že toto stanovisko je relevantní i pro výklad směrnice 2006/54. Konkrétně článek 28 směrnice 2006/54 stanoví, že touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství, ani směrnice 96/34 a 92/85. Kromě toho podle článku 3 směrnice 2006/54, nadepsaného „[p]ozitivní kroky“, „[č]lenské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu [čl. 157 odst. 4 SFEU] za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi“. Domnívám se tedy, že směrnice 2006/54 nezměnila podstatu ustanovení směrnice 76/207 použitelných na skutkový stav věci v původním řízení.

3 — Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285. Směrnice 96/34 byla zrušena s účinností od 8. března 2012 článkem 4 směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Úř. věst. L 68, s. 13). I přes změny provedené směrnicí 2010/18 v právní úpravě rodičovské dovolené mám za to, že tato směrnice nezměnila podstatu ustanovení směrnice 96/34 uvedených ve vyjádřeních předložených v projednávané věci Soudnímu dvoru.

2. Otázky položil Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida (Španělsko) v rámci sporu mezi M. Betriu Montullem a Instituto Nacional de la Seguridad Social (dále jen „INSS“) týkajícího se uplatnění čl. 48 odst. 4 zákoníku práce<sup>4</sup> ve spojení s článkem 133a obecného zákona o sociálním zabezpečení<sup>5</sup>. Článek 48 odst. 4 zákoníku práce<sup>6</sup> stanoví mateřskou dovolenou v délce šestnácti týdnů, z nichž prvních šest týdnů následujících po porodu musí povinně čerpat matka dítěte. Matka se poté může rozhodnout převést na otce celou zbývající mateřskou dovolenou nebo její část. Článek 133a obecného zákona o sociálním zabezpečení přiznává dávku v mateřství po dobu pracovního volna poskytnutého z důvodu mateřství na základě čl. 48 odst. 4 zákoníku práce.

3. Marc Betriu Montull je zaměstnanec, který je pojištěný v rámci obecného systému španělského sociálního zabezpečení. Macarena Ollé, Procuradora de los Tribunales, je pojištěna u Mutuality General de los Procuradores, režimu stojícího mimo španělský systém sociálního zabezpečení<sup>7</sup>.

4. Po narození syna dne 20. dubna 2004 v Lleidě a předpokládám, že se souhlasem matky dítěte, jak vyžadují španělské právní předpisy, M. Betriu Montull požádal o dávku v mateřství pro dobu následující po šesti týdnech povinného pracovního volna, které musí matka čerpat bezprostředně po porodu. Rozhodnutími ze dne 28. července a 8. srpna 2004 INSS tuto žádost zamítl. Podle jeho názoru vzhledem k tomu, že matka není pojištěna v žádném veřejném režimu systému sociálního zabezpečení, a není tedy nositelkou původního práva na pracovní volno, které zakládá ochranu prostřednictvím sociálního zabezpečení, otec nemá, v případě biologického mateřství, vlastní, autonomní a nezávislé právo, nýbrž pouze právo nutně odvozené od práva matky.

5. Dne 13. září 2004 podal M. Betriu Montull k předkládajícímu soudu proti rozhodnutí INSS žalobu, jíž se domáhal uznání svého nároku na dávky, když mimo jiné namítal porušení zásady rovného zacházení.

6. Předkládající soud si klade otázku, zda dotčené vnitrostátní předpisy, které pojímají právo otce na dávku jako odvozené od práva matky, porušují zásadu rovnosti mužů a žen.

4 — Na spor v původním řízení se vztahuje konsolidovaný text zákoníku práce (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), přijatý královským legislativním nařízením 1/1995 ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654), ve znění zákona 39/1999 ze dne 5. listopadu 1999 (BOE č. 266, ze dne 6. listopadu 1999) na podporu sladění rodinného a profesního života zaměstnaných osob (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), ze dne 5. listopadu 1999 (BOE č. 266 ze dne 6. listopadu 1999, s. 38934, dále jen „zákoník práce“).

5 — Ley General de la Seguridad Social, přijatý královským legislativním nařízením 1/1994 ze dne 20. června 1994 (BOE č. 154 ze dne 29. června 1994, s. 20658), ve znění zákona 39/1999 (dále jen „obecný zákon o sociálním zabezpečení“).

6 — Ve znění použitelném v době rozhodné z hlediska skutkových okolností sporu v původním řízení.

7 — Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že španělský systém sociálního zabezpečení sestává z obecného systému a ze zvláštních systémů. Procurador de los Tribunales ve Španělsku si může zvolit, zda bude pojištěn ve zvláštním systému samostatně výdělečně činných osob, který je součástí španělského systému sociálního zabezpečení, nebo u Mutuality General de los Procuradores, soukromého subjektu profesního sociálního zabezpečení určeného pro Procuradores de los Tribunales. Pojištění u Mutuality General de los Procuradores může rovněž fungovat jako doplněk španělského systému sociálního zabezpečení.

## II – Právní rámec

### A – Unijní právo

#### 1. Směrnice 76/207

#### 7. Ustanovení čl. 1 odst. 1 směrnice 76/207 zní takto:

„Účelem této směrnice je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky a, za podmínek uvedených v odstavci 2, o sociální zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako ‚zásada rovného zacházení‘.“

#### 8. Článek 2 této směrnice stanoví:

„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.

[...]

3. Touto směrnici nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.

4. Touto směrnici nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1.“

#### 9. Podle článku 5 uvedené směrnice:

„1. 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.

2. K tomuto účelu přijmou členské státy nezbytná opatření k zajištění toho, aby:

- a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;
- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících postavení svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení;
- c) byly přezkoumány právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení, které byly původně určeny k ochraně, ale již nejsou opodstatněné; a pokud podobná ustanovení obsahují kolektivní smlouvy, aby byli sociální partneři požádáni o žádoucí přezkoumání.“

## 2. Směrnice 92/85/EHS

10. Účelem 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 samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)<sup>8</sup> je podle jejího čl. 1 odst. 1 „uskutečňování opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň“.

11. Článek 8 směrnice 92/85, nadepsaný „Mateřská dovolená“, stanoví:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené rozložené před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 musí zahrnovat povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“

## 3. Směrnice 96/34

12. Účelem směrnice 96/34 je podle jejího článku 1 provedení rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995 mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, CEEP a EKOS), která je obsažena v příloze této směrnice.

13. Podle ustanovení 1 bodu 2 rámcové dohody v příloze směrnice 96/34 se „dohoda [...] vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě“.

14. Ustanovení 2 rámcové dohody v příloze směrnice 96/34, nadepsané „Rodičovská dovolená“, stanoví:

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

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

3. Podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla vymezuje zákon nebo kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech při dodržení minimálních požadavků této dohody. [...]“

## B – Španělské právo

15. Podle svého čl. 1 odst. 1 se zákoník práce vztahuje na pracovníky, kteří dobrovolně poskytují své služby za úplatu na účet jiného v rámci organizace a pod vedením jiné fyzické nebo právnické osoby zvané „zaměstnavatel nebo podnikatel“.

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

16. Článek 1 odst. 3 zákoníku práce stanoví:

„Z oblasti působnosti tohoto zákona jsou vyňaty:

[...]

g) obecně jakákoliv činnost vykonávaná v rámci jiného vztahu, než je vztah definovaný v odstavci 1 tohoto článku [...]"

17. Článek 48 odst. 4 zákoníku práce, ve znění použitelném v rozhodné době z hlediska skutkových okolností původního řízení, k nimž došlo v roce 2004<sup>9</sup>, stanoví:

„V případě porodu trvá přerušení smlouvy šestnáct týdnů čerpaných nepřetržitě [...]. Doba přerušení se rozděluje podle volby dotyčné osoby za předpokladu, že šest týdnů následuje bezprostředně po porodu [...].

Bez ohledu na výše uvedené, aniž je tím dotčeno prvních šest týdnů povinného pracovního volna matky bezprostředně následujících po porodu, v případě, že jsou otec a matka zaměstnáni, matka může na počátku doby mateřské dovolené rozhodnout, že otec využije určitou nepřetržitou část doby pracovního volna následující po porodu současně s dovolenou matky nebo po ní, pokud v okamžiku nástupu do zaměstnání nepředstavuje návrat matky do zaměstnání riziko pro její zdraví.

[...]

V případech osvojení a převzetí do péče, před osvojením i stálého, dětí do šesti let věku trvá přerušení šestnáct týdnů čerpaných nepřetržitě a může být prodlouženo v případě osvojení nebo převzetí do péče více dětí o další dva týdny za každé dítě počínaje druhým dítětem, které se podle rozhodnutí zaměstnavatele počítají buď od soudního rozhodnutí o osvojení, nebo od správního či soudního rozhodnutí o svěřením do péče, prozatímního nebo konečného. Přerušení trvá šestnáct týdnů rovněž v případech osvojení nebo převzetí do péče dětí nad šest let věku u zdravotně postižených dětí nebo takových, které s ohledem na osobní okolnosti a zkušenosti nebo pro jejich zahraniční původ mají zvláštní obtíže při sociální a rodinné integraci, řádně potvrzené příslušnými orgány sociálních služeb. Jestliže jsou otec a matka zaměstnáni, doba přerušení se rozděluje podle rozhodnutí dotyčných osob, které je mohou využít současně nebo postupně, za předpokladu nepřetržitého čerpání dob a dodržení uvedených omezení.

V případě současného čerpání dob pracovního volna nemůže jejich souhrn přesahovat šestnáct týdnů uvedených v předchozích odstavcích nebo počet týdnů odpovídající vícečetnému porodu, osvojení nebo převzetí do péče.

[...]"

<sup>9</sup> — Viz body 3 až 5 výše.

18. Článek 48 odst. 4 zákoníku práce byl následně změněn organickým zákonem 3/2007 o skutečné rovnosti mužů a žen (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) ze dne 22. března 2007 (BOE č. 71 ze dne 23. března 2007, s. 12611). Co se týče projednávané věci, čl. 48 odst. 4 zákoníku práce byl změněn doplněním následujícího pododstavce:

„V případě, že matka nemá podle předpisů, které upravují její profesní činnost, právo přerušit tuto činnost s nárokem na dávky, druhý rodič má právo přerušit provádění pracovní smlouvy na dobu, která by příslušela matce, což je slučitelné s výkonem práva přiznaného v následujícím článku [přerušeni provádění pracovní smlouvy v souvislosti s otcovstvím]. [...]“<sup>10</sup>

19. Článek 133a obecného zákona o sociálním zabezpečení stanoví:

„Pro účely dávky v mateřství se za sociální události považují mateřství, osvojení a převzetí do péče, před osvojením i stálé, po doby trvání pracovního volna poskytnutého při takových událostech podle ustanovení čl. 48 odst. 4 konsolidovaného znění zákoníku práce, přijatého královským legislativním nařízením 1/1995 ze dne 24. března 1995, a ustanovení čl. 30 odst. 3 zákona č. 30/1984 ze dne 2. srpna 1984 o opatřeních k reformě veřejné služby“.

### III – Spor v původním řízení a předběžné otázky

20. Vedle skutečností popsanych v bodech 3 až 5 výše je třeba uvést, že dne 20. dubna 2005 předkládající soud předložil Tribunal Constitucional (Ústavní soud) otázku týkající se slučitelnosti čl. 48 odst. 4 zákoníku práce se španělskou ústavou. Rozsudkem ze dne 19. května 2011 Ústavní soud rozhodl, že dotyčné ustanovení není v rozporu s články 14 (zásada zákazu diskriminace), 39 (sociální, hospodářská a právní ochrana rodiny) a 41 (systém sociálního zabezpečení) Ústavy.

21. Předkládající soud však pochybuje o slučitelnosti tohoto ustanovení s unijním právem, a konkrétně s obecnou zásadou rovného zacházení.

22. Předkládající soud konstatuje, že není sporu ohledně doby povinného šestitýdenního pracovního volna, které musí matka čerpat bezprostředně po porodu. Pokud jde naproti tomu o následující období deseti týdnů, konstatuje, že jelikož právo otce je pojato jako odvozené od práva matky, vnitrostátní právní předpisy zachází rozdílně se zaměstnaným otcem a zaměstnanou matkou, ačkoliv jejich situace jsou srovnatelné.

23. Podle předkládajícího soudu musí být přerušeni provádění pracovní smlouvy při zachování pracovní místa podle čl. 48 odst. 4 zákoníku práce, s výjimkou šesti týdnů následujících po porodu, chápáno jako rodičovská dovolená a opatření ke sladění rodinného a profesního života, neboť biologická skutečnost těhotenství a porodu, která se týká výlučně ženy, je určující pouze pro povinné pracovní volno matky.

24. Uvedený soud má za to, že pracovní volno, o které jde ve sporu v původním řízení, tedy musí mít možnost čerpat matka nebo otec bez rozdílu, v případech, kdy oba mají postavení zaměstnanců, a na základě jejich postavení rodičů dítěte.

10 — Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru a ze znění čl. 48 odst. 4 zákoníku práce po změně provedené organickým zákonem 3/2007 vyplývá, že kdyby toto pozměněné znění platilo v době rozhodné z hlediska skutkového stavu projednávané věci, ke sporu v původním řízení by nedošlo, jelikož otec by mohl přerušit provádění své smlouvy a pobírat dávky nezávisle na tom, zda matka je či není pojištěna v rámci systému sociálního zabezpečení. INSS a španělská vláda tento výklad na jednání potvrdily.

25. Podle předkládajícího soudu dotčený španělský zákon zachází rozdílně rovněž s biologickým otcem a adoptivním otcem. V případě osvojení totiž čl. 48 odst. 4 zákoníku práce umožňuje otci i matce, jsou-li oba zaměstnání, rozdělit si mezi sebou dobu pracovního volna, jak považují za vhodné. V tomto případě tedy není právo na pracovní volno pojato jako původní právo matky, které může převést na otce, nýbrž jako doba přerušení rozdělená na základě společné dohody mezi otce a matku. V případě osvojení tak může zaměstnaný otec pojištěný v rámci systému sociálního zabezpečení vyčerpat dovolenou jako celek a pobírat odpovídající dávky, i když matka není zaměstnankyní pojištěnou v rámci systému sociálního zabezpečení, zatímco v tomtéž případě, jde-li o biologické mateřství a porod, otec nebude moci čerpat posledních deset týdnů doby pracovního volna, neboť se má za to, že jde o původní právo matky.

26. Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Brání směrnice [76/207] a směrnice [96/34] ustanovení vnitrostátního zákona, konkrétně čl. 48 odst. 4 [zákoníku práce], které právo na mateřskou dovolenou v případě porodu po uplynutí doby šesti týdnů po porodu, a s výjimkou případů nebezpečí pro zdraví matky, považuje za původní a autonomní právo zaměstnaných matek a za odvozené právo zaměstnaných otců dítěte, kteří mohou čerpat uvedené pracovní volno pouze tehdy, když má matka dítěte rovněž postavení zaměstnankyně a rozhodne se pro možnost, aby otec čerpal určitou část této dovolené?
- 2) Brání zásada rovného zacházení, která zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví, vnitrostátnímu ustanovení, konkrétně čl. 48 odst. 4 [zákoníku práce], které přerušení provádění pracovní smlouvy při zachování pracovního místa, hrazené prostřednictvím sociálního zabezpečení, v případě porodu považuje za původní právo matky, a nikoli otce, a to i po uplynutí doby šesti týdnů po porodu a s výjimkou případů nebezpečí pro zdraví matky, takže pracovní volno může být zaměstnanému otci poskytnuto pouze tehdy, když má matka dítěte rovněž postavení zaměstnankyně?
- 3) Brání zásada rovného zacházení, která zakazuje jakoukoli diskriminaci, vnitrostátnímu ustanovení, konkrétně čl. 48 odst. 4 [zákoníku práce], které přiznává původní právo na přerušení provádění pracovní smlouvy při zachování pracovního místa, hrazené prostřednictvím sociálního zabezpečení, otcům v postavení zaměstnanců v případě osvojení dítěte, zatímco otcům v postavení zaměstnanců, kteří mají biologické dítě, nepřiznává toto právo jako vlastní, autonomní a nezávislé na právu matky, nýbrž jen jako právo odvozené od práva matky?“

#### **IV – Řízení před Soudním dvorem**

27. Písemná vyjádření předložily INSS, španělská a polská vláda, jakož i Evropská komise. Výše uvedení přednesli ústní vyjádření na jednání, které se konalo dne 21. února 2013.

#### **V – Analýza**

##### *A – K přípustnosti předběžných otázek*

28. Španělská vláda je názoru, že předběžné otázky jsou nepřípustné. Má za to, že předkládací rozhodnutí neuvádí přesné důvody relevance předběžných otázek, což svědčí o jejich čistě hypotetické povaze. Předkládající soud tak podle uvedené vlády požádal Soudní dvůr o poradní stanovisko k výkladu určitých ustanovení unijního práva v souvislosti s čl. 48 odst. 4 zákoníku práce.

29. INSS na jednání rovněž tvrdil, že předběžné otázky jsou nepřijatelné. Vzhledem k tomu, že čl. 48 odst. 4 zákoníku práce stanoví dovolenou v délce šestnácti týdnů čerpaných nepřetržitě, předběžné otázky kladené devět let po porodu jsou podle jeho názoru nutně hypotetické, neboť přicházejí v okamžiku, kdy je čerpání této dovolené vyloučeno.

30. Podle ustálené judikatury platí, že postup zavedený článkem 267 SFEU je nástrojem spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy, díky němuž Soudní dvůr poskytuje vnitrostátním soudům výklad unijního práva, jenž je pro ně nezbytný k vyřešení sporu, který mají rozhodnout. V rámci této spolupráce se na otázky týkající se unijního práva vztahuje domněnka relevance. Odmítnutí žádosti podané vnitrostátním soudem je tak ze strany Soudního dvora možné pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny. Funkce svěřená Soudnímu dvoru v rámci řízení o předběžné otázce totiž spočívá v tom, že přispívá k výkonu spravedlnosti v členských státech, a nikoli že poskytuje poradní stanoviska k obecným či hypotetickým otázkám<sup>11</sup>.

31. V projednávané věci z rozhodnutí předkládajícího soudu a položených předběžných otázek vyplývá, že uvedený soud si klade otázku, zda ustanovení unijního práva, a sice směrnice 76/207 a 96/34, brání takovému pravidlu, jaké je stanoveno v čl. 48 odst. 4 zákoníku práce. I když je pravda, že ve sporu v původním řízení M. Betriu Montull požádal o „dávku v mateřství“ podle článku 133a obecného zákona o sociálním zabezpečení a tento zákon nevymezuje podmínky vzniku nároku na předmětnou dávku, odkazuje nicméně prostřednictvím téhož článku 133a na čl. 48 odst. 4 zákoníku práce, který tyto podmínky vymezuje.

32. Vzhledem ke přímé spojitosti mezi těmito dvěma ustanoveními výslovně stanovené španělským zákonodárcem mi není jasné, v čem jsou otázky předkládajícího soudu obecné nebo hypotetické, ani proč by odpověď Soudního dvora na tyto otázky neměla žádný význam pro řešení sporu v původním řízení.

33. Pokud jde dále o vyjádření INSS uvedené v bodě 29 výše, domnívám se, že i pokud připustíme, že M. Betriu Montull nemůže zpětně čerpat dotčenou dovolenou, vedle toho, že je žadatelem o dávku, může každopádně vůči INSS uplatnit své nároky na odškodnění, což INSS ostatně uvedl na jednání.

34. Mám tedy za to, že předběžné otázky jsou přijatelné.

35. Je však třeba rovnou uvést, že vzhledem k tomu, že předkládající soud nepopsal v předkládacím rozhodnutí vnitrostátní právní rámec rodičovské dovolené, nebudu se zabývat otázkou, zda směrnice 96/34 brání opatření, jaké stanoví čl. 48 odst. 4 zákoníku práce<sup>12</sup>.

## B – *K podstatě předběžných otázek*

### 1. Argumenty

36. Co se týče první otázky, INSS se domnívá, že směrnicí 92/85 neodporuje, není-li dovoleno převést na otce právo pobírat dávku v mateřství, pokud na ni matka sama nemá nárok z důvodu svého dobrovolného pojištění u vzájemné pojišťovny, která takovou ochranu nepřiznává, jelikož nikdo nemůže převést na druhého právo, které sám nemá.

11 — Rozsudek ze dne 15. září 2011, Unió de Pagesos de Catalunya (C-197/10, Sb. rozh. s. I-8495, body 16 až 18 a citovaná judikatura).

12 — Viz body 78 a 86 níže.



37. INSS uvádí, že rodičovská dovolená podle směrnice 96/34 se liší od dovolené, která je předmětem sporu v původním řízení. Podle INSS je právo na rodičovskou dovolenou provedeno ve španělském právu prostřednictvím čl. 46 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, že „zaměstnanci mají právo na prodlouženou dobu dovolené v délce nejvýše tří let za účelem péče o dítě, ať již vlastní, osvojené či převzaté do péče, trvalé nebo před osvojením, a to i v případě přechodného převzetí do péče, počínaje dnem narození dítěte nebo případně soudním či správním rozhodnutím“. Cílem této rodičovské dovolené je sladění profesních a rodinných povinností zaměstnaných rodičů (ať již mužů či žen), zatímco účelem dovolené, o níž se jedná ve věci v původním řízení, je chránit zdraví matky a zvláštní vztah matky a novorozence po narození.

38. Co se týče druhé otázky, INSS uvádí, že M. Betriu Montull nečerpal dotčenou dovolenou proto, že Macarena Ollé, matka jejich dítěte, byla na základě vlastního rozhodnutí pojištěna u Mutualidad General de los Procuradores, a nikoliv v rámci obecného systému sociálního zabezpečení. Podle INSS právo na přerušení profesní činnosti z důvodu mateřství, doprovázené právem pobírat během dovolené dávky a možností rozdělit si tuto placenou dovolenou s otcem dítěte, nezávisí na postavení matky jako zaměstnankyně, nýbrž na jejím rozhodnutí, zda se pojistí v ochranném rámci systému sociálního zabezpečení stanoveném dotčenou vnitrostátní právní úpravou, či nikoliv.

39. Co se týče třetí otázky, INSS má za to, že rozdíl v zacházení se zaměstnanými otci podle toho, zda jsou otci adoptivními či biologickými, je plně odůvodněn, neboť v případě biologického příbuzenství je důvodné, aby právo bylo stanoveno výlučně ve prospěch matky, která musí mít možnost zotavit se z těhotenství a porodu, zatímco přerušení provádění smlouvy z důvodu osvojení nebo převzetí do péče má usnadnit harmonické začlenění nového dítěte do rodiny, což se týká bez rozdílu otce i matky.

40. Španělská vláda poukazuje na to, že španělský zákonodárce při přijímání právních předpisů respektoval znění článku 8 směrnice 92/85 a rozhodovací prostor, který toto ustanovení ponechává členským státům. Podle španělské vlády skutečnost, že se matka může doby následující po šesti týdnech pracovního volna, které musí povinně čerpat po porodu, nejen zcela vzdát, ale rovněž rozdělit si ji s otcem nebo ji na otce převést, respektuje znění a účel směrnice 92/85, jelikož umožňuje zapojit otce do rodinných povinností.

41. Španělská vláda se domnívá, že možnost přerušit provádění pracovní smlouvy při zachování pracovního místa v případě osvojení je v souladu s ustanoveními směrnic 96/34 a 76/207. Směrnice 96/34 podle ní uznává, že narození a osvojení dítěte nejsou rovnocenné případy, jelikož ustanovení 2 bod 3 písm. c) rámcové dohody obsažené v příloze uvádí, že členské státy mohou zejména přizpůsobit podmínky přístupu a prováděcí pravidla rodičovské dovolené zvláštním okolnostem osvojení. Má tedy za to, že evropský zákonodárce ponechává členským státům při přizpůsobení rodičovské dovolené zvláštním okolnostem osvojení určitý prostor pro uvážení.

42. Podle polské vlády, jestliže vnitrostátní zákonodárce umožňuje zaměstnaným otcům čerpat část mateřské dovolené, je legitimní, aby toto právo bylo odvozené od práva zaměstnané matky. Poukazuje na to, že unijní právo přiznává mateřskou dovolenou matce, a nikoliv otci dítěte. Pokud ji matka získala, může se samozřejmě její části vzdát a převést ji na otce, avšak otec se nemůže domáhat péče o dítě a nároku na mateřskou dovolenou namísto matky. Takové řešení by odporovalo cílům mateřské dovolené, jimiž je ochrana matky a jejího vztahu s dítětem. Polská vláda má za to, že pokud žena, která nemá postavení zaměstnankyně, nenabyla právo na dovolenou, *a fortiori* jej nemůže převést na otce dítěte. Uvádí, že pouze přístup vycházející z odvozené povahy práva otce dítěte na čerpání mateřské dovolené umožňuje zachovat základní funkci této dovolené a odlišit ji od rodičovské dovolené.

43. Podle polské vlády nejsou právo na dovolenou při osvojení a podmínky jeho uplatnění unijním právem upraveny a zůstávají i nadále ve výlučné pravomoci vnitrostátního zákonodárce, takže je nelze posuzovat z hlediska obecné zásady rovného zacházení.

44. Komise podotýká, že španělské právní předpisy nespádají do oblasti působnosti směrnice 92/85, jelikož zaměstnanec (mužského pohlaví) nemůže v žádném případě čerpat mateřskou dovolenou ve smyslu této směrnice. Podle Komise čl. 48 odst. 4 zákoníku práce zakládá rozdílné zacházení na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 76/207, mezi matkami, které mají postavení zaměstnance, a otci, kteří mají stejné postavení. Toto rozdílné zacházení nelze ospravedlnit důvody souvisejícími s ochranou těhotenství a mateřství ve smyslu čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207.

45. Komise má za to, že doba přerušení provádění pracovní smlouvy v délce deseti týdnů, o kterou se jedná v původním řízení, se v tomto smyslu liší od doby povinného pracovního volna matky, konkrétně šesti týdnů následujících bezprostředně po porodu. Uvádí, že šest týdnů následujících bezprostředně po porodu představuje dobu povinného pracovního volna matky, které tak souvisí s ochranou matky a zvláštního vztahu matky a dítěte během doby následující po porodu.

46. Komise má naproti tomu za to, že když španělské právní předpisy umožňují otci čerpat následnou dobu deseti týdnů, oddělují tuto dobu od biologické skutečnosti mateřství. Tato doba je ve španělských právních předpisech pojata jako doba věnovaná péči o dítě, kterou může čerpat jak zaměstnaná matka, tak zaměstnaný otec.

47. Komise se domnívá, že na projednávanou věc se vztahují závěry, k nimž dospěl Soudní dvůr v rozsudku ze dne 30. září 2010 ve věci Roca Álvarez<sup>13</sup>. Podle názoru Komise musí být články 2 a 5 směrnice 76/207 i v projednávané věci vyloženy tak, že brání takovému vnitrostátnímu opatření, které je předmětem věci v původním řízení, jež přiznává matkám pracujícím jako zaměstnankyně v případě porodu právo na přerušení provádění pracovní smlouvy nad rámec prvních šesti týdnů povinného pracovního volna matky, zatímco otcové pracující jako zaměstnanci mohou tohoto přerušení využít pouze tehdy, má-li matka rovněž postavení zaměstnance.

48. Komise má za to, že nemá k dispozici poznatky dostačující k tomu, aby mohla učinit závěr, že doba pracovního volna podle čl. 48 odst. 4 zákoníku práce, s výjimkou šesti týdnů povinného pracovního volna matky, představuje rodičovskou dovolenou ve smyslu směrnice 96/34.

## 2. Analýza

### a) K první a druhé otázce

49. Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda směrnice 76/207 a 96/34, jakož i zásada rovného zacházení, která zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví, musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná v původním řízení, která zakládá rozdílné zacházení na základě pohlaví tím, že matkám pracujícím jako zaměstnankyně přiznává v případě porodu právo na přerušení provádění pracovní smlouvy nad rámec šesti týdnů povinného pracovního volna matky po porodu a s výjimkou případů nebezpečí pro její zdraví, zatímco otcové pracující jako zaměstnanci mohou tohoto přerušení využít pouze tehdy, když má matka rovněž postavení zaměstnance a rozhodne se (jak umožňuje dotčená právní úprava) převést určitou část tohoto pracovního volna na otce.

50. Je nesporné, že čl. 48 odst. 4 zákoníku práce stanoví v případě porodu dovolenou v trvání šestnácti týdnů nepřetržitě, z nichž šest týdnů následujících po porodu čerpá povinně matka. Kromě toho ze znění tohoto ustanovení a ze spisu předloženého Soudnímu dvoru jasně vyplývá, že matka se může rozhodnout, že otec bude čerpat celou zbývající dovolenou nebo její část v rozsahu nejvýše deseti týdnů. V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že toto rozhodnutí matky není ve sporu v původním řízení zpochybňováno.

13 — C-104/09, Sb. rozh. s. I-8661.

51. Předkládající soud navíc neklade otázky týkající se šesti týdnů povinného pracovního volna matky po porodu<sup>14</sup> a nejde zde o nebezpečí pro zdraví matky, v případě kterého se matka nemůže rozhodnout, že otec bude čerpat zbývající dovolenou<sup>15</sup>.

52. Na úvod je vhodné porovnat čl. 48 odst. 4 zákoníku práce s článkem 8 směrnice 92/85.

53. Podotýkám, že článek 8 směrnice 92/85 stanoví, že zaměstnankyně mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené. Toto ustanovení nestanoví žádnou dovolenou pro otce dítěte. Na rozdíl od tohoto článku, jehož osobní působnost se vztahuje pouze na těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně<sup>16</sup>, do působnosti čl. 48 odst. 4 zákoníku práce spadají za určitých podmínek pracovníci mužského pohlaví.

54. Domnívám se však, že samotné znění článku 8 směrnice 92/85 umožňuje, aby členské státy přijaly dodatečná opatření nebo opatření, která jdou nad rámec minimálních požadavků stanovených tímto ustanovením, samozřejmě za podmínky, že tyto minimální podmínky budou dodrženy<sup>17</sup>. V tomto ohledu se v souladu s vyjádřením španělské vlády uvedeným v bodě 40 výše domnívám, že čl. 48 odst. 4 zákoníku práce tím, že matce umožňuje, aby otec dítěte nechala čerpat celou mateřskou dovolenou nebo její část, jde nad rámec minimálních požadavků stanovených v článku 8 směrnice 92/85 a zároveň respektuje závazný režim, který toto ustanovení ukládá členským státům.

55. Zprvce mateřská dovolená, kterou musí čerpat pouze matka, je šest týdnů po porodu, ačkoliv směrnice 92/85 požaduje pouze dva týdny (rozložené před nebo po porodu), a zadruhé možnost matky nechat čerpat zbývající dovolenou otce zaniká, pokud „v okamžiku nástupu do zaměstnání představuje návrat matky do zaměstnání riziko pro její zdraví“<sup>18</sup>, což zapadá do cíle směrnice 92/85, kterým je zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň<sup>19</sup>.

56. Pro vyjasnění je třeba zdůraznit, že i když čl. 8 odst. 2 směrnice 92/85 stanoví, že pouze první dva týdny (před porodem nebo po něm) představují povinnou mateřskou dovolenou, právo matky dítěte na čtrnáct týdnů mateřské dovolené podle čl. 8 odst. 1 směrnice 92/85 jí nemůže být v žádném případě odebráno proti její vůli ve prospěch otce dítěte<sup>20</sup>.

57. Domnívám se tedy, že možnost otce dítěte čerpat, za určitých podmínek a výlučně z iniciativy matky, dovolenou v délce deseti týdnů jako ve sporu v původním řízení je v souladu s článkem 8 směrnice 92/85.

58. Tuto možnost je ještě nutné přezkoumat z hlediska směrnice 76/207<sup>21</sup>. Podle čl. 1 odst. 1 směrnice 76/207 je účelem této směrnice zavést v členských státech zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde zejména o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky. Tato zásada je upřesněna v člancích 2 a 5 této směrnice. Zmíněný

14 — Předkládací rozhodnutí uvádí, že „[o] tomto období nejsou pochybnosti“.

15 — Viz čl. 48 odst. 4 zákoníku práce.

16 — Článek 1 odst. 1 a 2 směrnice 92/85.

17 — V tomto ohledu viz dvojitý použití výrazu „nejméně“ v dotčeném ustanovení. Tento výklad je podle mého názoru podpořen prvním bodem odůvodnění směrnice 92/85, který odkazuje na její právní základ, a sice článek 118a Smlouvy o EHS, jenž stanovil, že Rada přijímá směrnice určující „minimální požadavky“ na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. V tomto smyslu viz rovněž článek 153 SFEU.

18 — Článek 48 odst. 4 zákoníku práce.

19 — Rozsudek ze dne 11. října 2007, Paquay (C-460/06, Sb. rozh. s. I-8511, bod 27).

20 — V bodě 58 rozsudku ze dne 27. října 1998, Boyle a další (C-411/96, Recueil, s. I-6401) Soudní dvůr rozhodl, že „i když členské státy musí podle článku 8 směrnice [92/85] přijmout nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně mají nárok na nepřetržité období nejméně čtrnácti týdnů mateřské dovolené, jedná se o právo, kterého se tyto zaměstnankyně mohou vzdát, s výjimkou dvou týdnů povinné mateřské dovolené podle odstavce 2“.

21 — Článek 48 odst. 4 zákoníku práce se tím, že stanoví dobu přerušování provádění pracovní smlouvy, dotýká pracovních podmínek ve smyslu článku 5 směrnice 76/207.

čl. 2 odst. 1 uvádí, že zásadou rovného zacházení se rozumí vyloučení diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav. Článek 5 odst. 1 uvedené směrnice stanoví, že uplatňování této zásady, pokud jde o pracovní podmínky, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví<sup>22</sup>.

59. Z předkládacího rozhodnutí jasně vyplývá, že vedle šesti týdnů pracovního volna po porodu má matka pracující jako zaměstnankyně v zásadě právo na deset dodatečných týdnů dovolené, zatímco otec pracující jako zaměstnanec může těchto deset týdnů čerpat pouze se souhlasem matky (který není předmětem sporu v původním řízení) a pod podmínkou, že oba rodiče mají postavení zaměstnance.

60. Toto opatření je *de facto* obdobné opatření dotčenému ve výše uvedeném rozsudku Roca Álvarez, který se týkal výkladu čl. 2 odst. 1, 3 a 4, jakož i článku 5 směrnice 76/207 a byl vydán v rámci sporu mezi P. M. Roca Álvarezem a jeho zaměstnavatelem o odmítnutí posledně uvedeného příznat P. M. Roca Álvarezovi tzv. pracovní volno „pro účely kojení“.

61. Španělské právní předpisy dotčené ve výše uvedené věci vyhrazovaly nárok na tzv. pracovní volno „pro účely kojení“ zásadně matkám dětí, přičemž otec mohl toto pracovní volno čerpat pouze za předpokladu, že oba rodiče mají postavení zaměstnance. Postavení rodiče tudíž nebylo dostačující k tomu, aby muži, kteří mají postavení zaměstnance, mohli čerpat pracovní volno stejně jako ženy ve stejném postavení<sup>23</sup>.

62. Soudní dvůr poté, co připomněl svou judikaturu, podle níž „[s]ituace pracovníka a pracovnice, respektive otce a matky malých dětí, jsou [...] srovnatelné s ohledem na jejich případnou potřebu zkrátit denní pracovní dobu za účelem péče o dítě“<sup>24</sup>, rozhodl, že dotčené právní předpisy zakládají „rozdílné zacházení na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 76/207, mezi matkami, které mají postavení zaměstnance, a otci, kteří mají stejné postavení“<sup>25</sup>.

63. Soudní dvůr dále zkoumal, zda je takové rozdílné zacházení odůvodněno na základě čl. 2 odst. 3 a 4 směrnice 76/207, který uvádí, že touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství, ani opatření na podporu rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen, pokud jde o pracovní podmínky.

64. Podle Soudního dvora skutečnost, že dotčené pracovní volno „pro účely kojení“ může na základě vnitrostátní právní úpravy čerpat bez rozdílu zaměstnaná matka nebo zaměstnaný otec, znamená, že výživu a čas věnovaný péči o dítě může zajistit stejně tak otec jako matka.

65. Nelze tedy mít za to, že tato právní úprava umožňuje zajistit ochranu biologického stavu ženy po těhotenství nebo ochranu zvláštního vztahu mezi matkou a jejím dítětem na základě čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207. Vnitrostátní právní úprava totiž přiznání tzv. pracovního volna „pro účely kojení“ oddělila od biologické skutečnosti kojení s tím důsledkem, že se na něj nevztahuje výjimka stanovená v čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207.

66. Soudní dvůr v tomto rozsudku rovněž uvedl, že mít za to, že pouze matka, která má postavení zaměstnankyně, je nositelkou nároku na čerpání tzv. pracovního volna „pro účely kojení“, zatímco otec, který má stejné postavení, může tento nárok pouze uplatňovat, aniž je jeho nositelem, udržuje tradiční rozdělení rolí mezi muži a ženami tím, že je zachováno podpůrné postavení mužů ve vztahu

22 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 30. září 2010, Roca Álvarez, (C-104/09, Sb. rozh. s. I-8661, body 19 a 20).

23 — Tamtéž (body 22 a 23).

24 — Viz rozsudky Roca Álvarez, uvedený výše (bod 24); ze dne 29. listopadu 2001, Griesmar (C-366/99, Recueil, s. I-9383, bod 56), a ze dne 19. března 2002, Lommers (C-476/99, Recueil, s. I-2891, bod 30).

25 — Tamtéž (bod 25).

k postavení žen, pokud jde o výkon jejich rodičovské funkce. Soudní dvůr poté rozhodl, že odmítnutí přiznání nároku na pracovní volno otcům, kteří mají postavení zaměstnanců, pouze proto, že matka dítěte toto postavení nemá, by mohlo mít za následek, že žena, která je osobou samostatně výdělečně činnou, bude nucena omezit svou výdělečnou činnost a sama nést zátěž vyplývající z narození jejího dítěte, aniž by jí otec dítěte mohl pomáhat. Podle Soudního dvora dotčené vnitrostátní právní předpisy neodstraňují ani neomezují faktické nerovnosti, které mohou existovat v sociálním životě žen ve smyslu čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207, a nejde o „opatření směřující k dosažení materiální, a nikoli jen formální rovnosti omezením faktických nerovností, ke kterým může docházet v sociálním životě, a tím k předcházení nebo vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře dotčených osob v souladu s čl. 157 odst. 4 SFEU“<sup>26</sup>.

67. Převzeme-li odůvodnění Soudního dvora ve výše uvedeném rozsudku Roca Álvarez, je zjevné, že opatření, o které se jedná v původním řízení, zakládá s ohledem na doby pracovního volna dotčené ve věci v původním řízení rozdílné zacházení na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 76/207 s matkami, které mají postavení zaměstnance, a otci ve stejném postavení.

68. Jak Soudní dvůr rozhodl v bodě 24 výše uvedeného rozsudku Roca Álvarez, situace pracovníka a pracovnice, respektive otce a matky malých dětí, jsou srovnatelné s ohledem na jejich případnou potřebu zkrátit denní pracovní dobu za účelem péče o dítě.

69. Dále je třeba přezkoumat, zda tuto diskriminaci, která je v rozporu s čl. 2 odst. 1 směrnice 76/207, lze odůvodnit na základě odstavců 3 a 4 téhož článku, které umožňují odchýlit se od zásady rovného zacházení.

70. Co se týče zaprvé ochrany těhotenství a mateřství, podle ustálené judikatury platí, že čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207 tím, že vyhrazuje členským státům právo zachovat nebo přijmout ustanovení k zajištění této ochrany, uznává s ohledem na zásadu rovného zacházení pro obě pohlaví oprávněnost jednak ochrany biologického stavu ženy v průběhu jejího těhotenství a po něm, jednak ochranu zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem během doby následující po porodu<sup>27</sup>.

71. Nicméně na rozdíl od šesti týdnů pracovního volna následujících bezprostředně po porodu, které musí za účelem ochrany svého biologického stavu čerpat povinně matka, pracovní volno v délce deseti týdnů dotčené v původním řízení nemůže spadat do působnosti čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207. Španělský zákonodárce totiž tím, že stanovil, že se matka může na začátku mateřské dovolené rozhodnout, že kromě prvních šesti týdnů bude určitou a nepřetržitou část následujících deseti týdnů pracovního volna čerpat druhý rodič, oddělil těchto deset týdnů pracovního volna od biologického stavu matky, a v důsledku toho od cíle čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207. Z toho vyplývá, že toto pracovní volno nemůže spadat do působnosti tohoto ustanovení<sup>28</sup>.

72. Okolnosti věci v původním řízení je nadto třeba odlišit od okolností, o které se jednalo ve výše uvedeném rozsudku Hofmann. Z tohoto rozsudku totiž vyplývá, že mateřská dovolená dotčená v této věci byla v plném rozsahu vyhrazena matce, s vyloučením jiné osoby, a striktně spjata s ochranou biologického stavu matky<sup>29</sup>.

26 — Tamtéž (body 36 až 38).

27 — Rozsudky Roca Álvarez, uvedený výše (bod 27); ze dne 12. července 1984, Hofmann (184/83, Recueil, s. 3047, bod 25); ze dne 14. července 1994, Webb (C-32/93, Recueil, s. I-3567, bod 20); ze dne 30. června 1998, Brown (C-394/96, Recueil, s. I-1485, bod 17), a ze dne 1. února 2005, Komise v. Rakousko (C-203/03, Sb. rozh. s. I-935, bod 43).

28 — Rozsudek ze dne 19. listopadu 1998, Høj Pedersen a další (C-66/96, Recueil, s. I-7327, body 54 až 56).

29 — Výše uvedený rozsudek Hofmann (body 25 a 26).

73. Z výše uvedeného vyplývá, že – stejně jako tzv. pracovní volno „pro účely kojení“ dotčené ve výše uvedeném rozsudku Roca Álvarez – pracovní volno v délce deseti týdnů v projednávané věci je přiznáváno pracovníkům výhradně z důvodu jejich postavení rodičů dítěte a nesouvisí s ochranou biologického stavu ženy v důsledku těhotenství nebo zvláštních vztahů mezi ní a jejím dítětem<sup>30</sup>.

74. Pokud jde zadruhé o výjimku stanovenou v čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207, která umožňuje odchýlit se od zásady zákazu diskriminace stanovené v čl. 2 odst. 1 této směrnice za účelem podpory rovných příležitostí pro muže i ženy a zmenšení stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblasti pracovních podmínek, „z ustálené judikatury vyplývá, že [toto ustanovení] má za přesný a ohraničený cíl povolit opatření, která ačkoliv jsou zdánlivě diskriminační, směřují účinně k odstranění nebo omezení faktických nerovností, které mohou existovat v sociálním životě. Toto ustanovení připouští vnitrostátní opatření v oblasti přístupu k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, která mají za cíl zvláštním zvýhodněním žen zlepšit jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu a možnost kariéerního postupu za rovných podmínek s muži [...]. Uvedený čl. 2 odst. 4 směřuje k dosažení materiální, nikoli formální rovnosti, omezením faktických nerovností, ke kterým může docházet v sociálním životě, a tím v souladu s čl. 157 odst. 4 SFEU k předcházení nebo vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře dotyčných osob [...]“<sup>31</sup>.

75. Španělská vláda poukazuje na to, že dotčené právní předpisy tím, že dovolují postoupení dobrovolně zvoleného období dovolené otci namísto ztráty nároku na něj v případě jeho vzdání se, sledují nápravu tradičního rozdělení rolí mezi muži a ženami, které zachovává podpůrnou úlohu mužů při výkonu rodičovských funkcí.

76. I když takový cíl podpořit nápravu účinků, které by mohly přispívat k udržování tradičního rozdělení rolí mezi muži a ženami, je podle mého názoru chvályhodný a je třeba jej podporovat, stačí připomenout, že Soudní dvůr v bodě 36 výše uvedeného rozsudku Roca Álvarez rozhodl, že skutečnost, že pouze matka, která má postavení zaměstnankyně, je nositelkou nároku na čerpání pracovního volna, které bylo předmětem této věci, zatímco otec, který má stejné postavení, může tento nárok pouze uplatňovat, aniž je jeho nositelem, spíše udržuje tradiční rozdělení rolí mezi muži a ženami tím, že zachovává podpůrné postavení mužů ve vztahu k postavení žen, pokud jde o výkon jejich rodičovské funkce. Soudní dvůr doplnil, že vyloučení otců, kteří mají postavení zaměstnanců, z nároku na pracovní volno pouze proto, že matka dítěte toto postavení nemá, by mohlo mít za následek právě to, že žena bude nucena omezit svou výdělečnou činnost a sama nést zátěž vyplývající z narození jejího dítěte, aniž by jí otec dítěte mohl pomáhat<sup>32</sup>. Toto odůvodnění je použitelné *mutatis mutandis* na takové opatření, o jaké se jedná v původním řízení. Z toho vyplývá, že rozdílné zacházení založené takovým opatřením, jako je dotčené opatření, nelze odůvodnit na základě čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207.

77. Předkládající soud ve své první předběžné otázce odkazuje rovněž na směrnici 96/34 provádějící rámcovou dohodu o rodičovské dovolené.

78. Je třeba podotknout, že předkládající soud v předkládacím rozhodnutí neuvedl vnitrostátní právní rámec rodičovské dovolené. Konkrétně předkládající soud neuvedl, jaká je v tomto ohledu relevance čl. 46 odst. 3 zákoníku práce a jaká je spojitost tohoto ustanovení s čl. 48 odst. 4 uvedeného zákoníku. Domnívám se tedy, že vzhledem k neexistenci popisu obsahu španělské právní úpravy v oblasti rodičovské dovolené ve spisu není namístě zkoumat otázku, zda směrnice 96/34 brání takovému opatření, jaké stanoví čl. 48 odst. 4 zákoníku práce.

30 — Obdobně viz výše uvedený rozsudek Roca Álvarez (bod 31).

31 — Tamtéž (body 33 a 34).

32 — Tamtéž (bod 37).

79. Každopádně vzhledem k tomu, že mám za to, že čl. 2 odst. 1, 3 a 4, jakož i článek 5 směrnice 76/207 brání takovému vnitrostátnímu opatření, jaké je stanoveno v čl. 48 odst. 4 zákoníku práce, není nutné posledně uvedené ustanovení zkoumat z hlediska směrnice 96/34.

80. S ohledem na výše uvedené navrhuji, aby Soudní dvůr v odpověď na první a druhou předběžnou otázku rozhodl, že čl. 2 odst. 1, 3 a 4, jakož i článek 5 směrnice 76/207 musí být vykládány v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu opatření, o jaké se jedná v původním řízení, které zakládá rozdílné zacházení na základě pohlaví tím, že matkám pracujícím jako zaměstnankyně přiznává právo na přerušování provádění pracovní smlouvy nad rámec šesti týdnů jejich povinného pracovního volna po porodu, zatímco otcové pracující jako zaměstnanci mohou tohoto přerušování využít pouze tehdy, pokud matka, která se rozhodne převést určitou část tohoto pracovního volna na otce, má rovněž postavení zaměstnance.

b) Ke třetí otázce

81. Odpovědi, které navrhuji na první a druhou předběžnou otázku, mi umožňují neodpovídat na třetí otázku položenou Soudnímu dvoru, zda je se zásadou rovného zacházení slučitelné vnitrostátní ustanovení, jako je čl. 48 odst. 4 zákoníku práce, které přiznává původní právo na přerušování provádění pracovní smlouvy, hrazené prostřednictvím systému sociálního zabezpečení, otcům v postavení zaměstnanců v případě osvojení dítěte, zatímco pokud mají biologické dítě, právo, které je jim přiznáno, je pouze právo odvozené od práva matky.

82. Rád bych však podotkl, že i když ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že čl. 48 odst. 4 zákoníku práce zakládá výraznou a zjevnou diskriminaci mezi adoptivními otci a biologickými otci v neprospěch posledně uvedených, unijní právo neobsahuje žádné ustanovení přímo chránící biologického otce, který je obětí takové diskriminace. Takovou diskriminaci nezmiňuje ani Smlouva o FEU ani žádná směrnice, a konkrétně ani směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání<sup>33</sup>, jejímž cílem je bojovat v této oblasti s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace<sup>34</sup>.

83. Nadto, jak bylo uvedeno výše v bodě 53, pracovníci (mužského pohlaví) nespádají do osobní působnosti směrnice 92/85, která se vztahuje pouze na těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně. K rozšíření její působnosti na pracovníky (mužského pohlaví) a k odstranění nevyhnutelné vazby mezi mateřskou dovolenou podle této směrnice a biologickým stavem těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně, by byl nutný zásah unijního zákonodárce.

84. Konečně, dotčené rozdílné zacházení nespádá ani do působnosti směrnice 76/207, která se týká výlučně diskriminace mezi muži a ženami. V projednávaném případě dochází k rozdílu v zacházení s pracovníky mužského pohlaví.

85. Nanejvýš je možné si položit otázku, zda taková diskriminace, o jakou se jedná v tomto případě, je v souladu s ustanovením 2 rámcové dohody v příloze směrnice 96/34, které v bodě 1 při přiznání individuálního práva na rodičovskou dovolenou nijak nerozlišuje mezi narozením a osvojením dítěte a v bodě 3 umožňuje členským státům vymezit při dodržení minimálních požadavků uvedené směrnice podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla. Kloním se k názoru, že takto výrazný rozdíl v zacházení s adoptivními otci a biologickými otci, ačkoliv bod 1 ustanovení 2 rámcové dohody v příloze směrnice 96/34 mezi narozením a osvojením nijak nerozlišuje, jde nad rámec dodržení minimálních požadavků, které vyžaduje bod 3 ustanovení 2 této rámcové dohody.

33 — Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79.

34 — Viz článek 1.

86. Po tomto upřesnění však podotýkám, že vzhledem k mé odpovědi v bodě 78 výše a neexistenci popisu obsahu španělské právní úpravy v oblasti rodičovské dovolené ve spise není možné se ke třetí otázce účelně vyjádřit.

## VI – Závěry

87. S ohledem na všechny výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžné otázky položené Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida následovně:

„Článek 2 odst. 1, 3 a 4, jakož i článek 5 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, musí být vykládány v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu opatření, o jaké se jedná v původním řízení, které zakládá rozdílné zacházení na základě pohlaví tím, že matkám pracujícím jako zaměstnankyně přiznává právo na přerušení provádění pracovní smlouvy nad rámec šesti týdnů jejich povinného pracovního volna po porodu, zatímco otcové pracující jako zaměstnanci mohou tohoto přerušení využít pouze tehdy, pokud matka, která se rozhodne převést určitou část tohoto pracovního volna na otce, má rovněž postavení zaměstnance.“