



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

16. července 2015\*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 96/34/ES — Rámcová dohoda o rodičovské dovolené — Ustanovení 2 bod 1 — Individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození dítěte — Vnitrostátní právní úprava, která odpírá nárok na takovou dovolenou úředníkovi, jehož manželka není zaměstnaná — Směrnice 2006/54/ES — Rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání — Článek 2 odst. 1 písm. a) a čl. 14 odst. 1 písm. c) — Pracovní podmínky — Přímá diskriminace“

Ve věci C-222/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Symvoulio tis Epikrateias (Řecko) ze dne 20. března 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 7. května 2014, v řízení

**Konstantinos Maïstrellis**

proti

**Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton,**

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení L. Bay Larsen, předseda senátu, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (zpravodaj)  
a A. Prechal, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za K. Maïstrellise, jím samým, ve spolupráci s K. Daktylidim, dikigoros,
- za řeckou vládu V. Karageorgosem a I. Bakopoulosem, jakož i S. Lekkou, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi M. Patakia a D. Roussanovem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 16. dubna 2015,

vydává tento

\* Jednací jazyk: řečtina.

## Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285), ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997 (Úř. věst. 1998, L 10, s. 24; Zvl. vyd. 05/03, s. 263, dále jen „směrnice 96/34“), jakož i 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).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi K. Maïstrellisem a Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton (ministr spravedlnosti, transparentnosti a lidských práv) ve věci odmítnutí posledně uvedeného poskytnout dotyčné osobě rodičovskou dovolenou z důvodu, že jeho manželka není zaměstnaná.

### Právní rámec

#### *Unijní právo*

#### Směrnice 96/34

- 3 Směrnice 96/34, jež byla na základě článku 4 směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34 (Úř. věst. L 68, s. 13), s účinností k 8. březnu 2012 zrušena, měla podle jejího článku 1 za cíl provedení rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995 mezi obecnými mezioborovými organizacemi, a sice Evropskou unií konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropským střediskem veřejných podniků (CEEP) a Evropskou konfederací odborových svazů (EKOS), přičemž tato rámcová dohoda byla připojena k uvedené směrnici (dále jen „rámcová dohoda“).
- 4 Preambule rámcové dohody v prvním pododstavci stanovila:  
„Rámcová dohoda [...] představuje závazek organizací UNICE, CEEP a EKOS stanovit minimální požadavky na rodičovskou dovolenou [...] jakožto důležité prostředky sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy.“
- 5 Body 4, 7 a 8 obecného odůvodnění rámcové dohody měly následující znění:  
„4. vzhledem k tomu, že Charta základních sociálních práv sociálních práv [pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989] Společenství stanoví v bodě 16 týkajícím se rovného zacházení, že musí být vypracována opatření umožňující mužům i ženám sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti;  
[...]  
7. vzhledem k tomu, že na rodinnou politiku je třeba pohlížet v souvislosti s demografickými změnami, následky stárnutí obyvatelstva, se sblížením generačních rozdílů a s podporou účasti žen v pracovním procesu;  
8. vzhledem k tomu, že muži by měli být podporováni, aby na sebe vzali stejný díl rodinných povinností, například by měli být podporováni k čerpání rodičovské dovolené prostředky, jako jsou programy zvýšení povědomí.“

6 Ustanovení 1 rámcové dohody stanovilo:

- „1. Tato dohoda stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů.
2. Tato dohoda se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.“

7 Ustanovení 2 rámcové dohody stanovilo:

- „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. Členské státy nebo sociální partneři mohou zejména
  - a) rozhodnout, zda se rodičovská dovolená přiznává na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, po částech nebo systémem časových úvěrů;
  - b) podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která nesmí přesáhnout jeden rok;
  - c) přizpůsobit podmínky přístupu a prováděcí pravidla rodičovské dovolené zvláštním okolnostem osvojení;
  - d) stanovit lhůty pro oznámení dané zaměstnavateli pracovníkem, který uplatňuje své právo na rodičovskou dovolenou, upřesňující zahájení a skončení doby dovolené;
  - e) vymezit podmínky, za kterých je po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi zaměstnavateli dovoleno odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem podniku (např. jde-li o práci sezónního charakteru, pokud nelze najít během lhůty pro oznámení náhradu za pracovníka, pokud velká část pracovníků požádá současně o rodičovskou dovolenou, pokud má určitá funkce strategický význam). Všechny obtíže vyplývající z uplatňování tohoto ustanovení by měly být řešeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi;
  - f) navíc k případům uvedeným v písmenu e) tohoto ustanovení schvalovat zvláštní opatření k uspokojení provozních a organizačních požadavků malých podniků.“

Směrnice 2006/54

8 Podle bodů 2, 11 a 22 odůvodnění směrnice 2006/54:

„(2) Rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou práva Společenství podle článku 2 a čl. 3 odst. 2 [ES] a judikatury Soudního dvora. Tato ustanovení Smlouvy prohlašují rovnost mezi muži a ženami za ‚poslání‘ a ‚cíl‘ Společenství a ukládají pozitivní závazek ‚podporovat‘ ji při všech svých činnostech.

[...]

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

[...]

(22) V souladu s čl. 141 odst. 4 [ES] a v zájmu zajištění plné rovnosti mužů a žen v pracovním životě v praxi nebrání zásada rovného zacházení členskými státy zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře. S ohledem na současnou situaci a s přihlédnutím k prohlášení č. 28 připojenému k Amsterodamské smlouvě by členské státy měly především usilovat o zlepšení postavení žen v pracovním životě.“

9 Článek 1 této směrnice stanoví:

„Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

[...]

b) pracovní podmínky, včetně odměny;

[...]“

10 Článek 2 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice obsahuje následující definici:

„Pro účely této směrnice se:

a) ‚přímoou 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“.

11 Článek 3 téže směrnice, nadepsaný „Pozitivní kroky“, stanoví:

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

- 12 Článek 14 směrnice 2006/54, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, v odstavci 1 písm. c) stanoví:
- „Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:
- [...]
- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 [ES]“.
- 13 Článek 28 této směrnice, nadepsaný „Vztah k předpisům Společenství a k vnitrostátním předpisům“, v odstavci 2 stanoví:
- „Touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice 96/34[...] a směrnice [Rady] 92/85/EHS [ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110)]“.

#### *Řecké právo*

- 14 Článek 44 zákona o organizaci soudnictví a postavení soudců, ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „zákon o postavení soudců“), v odstavcích 20 a 21 stanoví:
- „20. Těhotná soudkyně má nárok na dovolenou před a po porodu v souladu s ustanoveními platnými pro civilní státní úředníky.
21. Soudkyni, která je matkou, lze na základě její žádosti a rozhodnutí Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton, poskytnout placenou dovolenou na péči o dítě v délce devíti (9) měsíců [...]“
- 15 Článek 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „služební zákon“) je následujícího znění:
- „[...] není-li manželka úředníka zaměstnaná nebo nevykonává-li žádné povolání, nemá manžel nárok na výhody uvedené v odstavci 2 [k nimž náleží poskytnutí placené rodičovské dovolené na péči o dítě], ledaže by manželka byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení potvrzeného příslušnou lékařskou komisí druhého stupně.“

#### **Spor v původním řízení a předběžná otázka**

- 16 Dne 7. prosince 2010 předložil K. Maïstrellis, soudce v Řecku, Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton žádost o poskytnutí placené rodičovské dovolené v délce devíti měsíců na péči o své dítě narozené dne 24. října 2010. Konstantinos Maïstrellis podléhá z důvodu svého postavení soudce zvláštním předpisům upravujícím toto povolání, a sice zákonu o postavení soudců.
- 17 Rozhodnutím ze dne 18. ledna 2011 Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton žádost K. Maïstrellise zamítl z důvodu, že podle čl. 44 odst. 1 tohoto zákona je požadovaná dovolená poskytována pouze soudkyním, které jsou matkami.

- 18 Konstantinos Maïstrellis podal proti tomuto rozhodnutí žalobu u Symvoulio tis Epikrateias (Státní rada). Rozsudkem ze dne 4. července 2011 tento soud uvedené žalobě vyhověl a uvedl, že podle jeho judikatury je nutné čl. 44 odst. 21 zákona o postavení soudců, vykládaný ve světle směrnice 96/34, použít nejen výlučně na soudkyni, která je matkou, ale také na soudce, který je otcem. Věc byla vrácena správnímu orgánu.
- 19 Rozhodnutím ze dne 26. září 2011 Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton opětovně zamítl žádost K. Maïstrellise z důvodu, že na základě čl. 53 odst. 3 třetího pododstavce služebního zákona nemá nárok na dovolenou stanovenou v čl. 44 odst. 21 zákona o postavení soudců. I když má totiž soudce, který je otcem v zásadě nárok na rodičovskou dovolenou na péči o dítě, nemůže tuto dovolenou čerpat, pokud jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání. V projednávané věci přitom nebyla manželka K. Maïstrellise, jak sám prohlásil, zaměstnaná.
- 20 Dne 10. října 2011 podal K. Maïstrellis žalobu proti tomuto novému rozhodnutí u Symvoulio tis Epikrateias. Symvoulio tis Epikrateias zdůrazňuje, že podle jeho judikatury v oblastech, které nejsou pro soudce upraveny zvláštním způsobem, se na soudce použijí doplňkově a obdobně ustanovení služebního zákona, a zejména čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec tohoto zákona.
- 21 Předkládající soud si v této souvislosti klade otázku, zda je toto ustanovení služebního zákona v souladu se směrnicemi 96/34 a 2006/54.
- 22 Za těchto podmínek se Symvoulio tis Epikrateias rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

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

### **K předběžné otázce**

- 23 Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení směrnic 96/34 a 2006/54 musejí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž je úředníkovi odepřen nárok na rodičovskou dovolenou v situaci, kdy jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení.

### *Úvodní poznámky*

- 24 V projednávané věci K. Maïstrellis, jako soudce, podléhá v zásadě zákonu o postavení soudců. Předkládající soud však zdůrazňuje, že podle jeho judikatury platí, že pokud režim soudců nepodléhá zvláštním předpisům, použijí se na něj doplňkově a obdobně ustanovení služebního zákona, a zejména čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec tohoto zákona, který je výslovně uveden ve znění položené otázky.
- 25 Konstantinos Maïstrellis v této souvislosti tvrdí, že Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton se opírá o čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona, aniž jsou splněny podmínky stanovené pro použití tohoto ustanovení na soudce.

- 26 Je však třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance (rozsudky Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, EU:C:2010:363, bod 27, jakož i Stanley International Betting a Stanleybet Malta, C-463/13, EU:C:2015:25, bod 26).
- 27 V tomto ohledu je zejména důležité připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se vyjadřoval k výkladu vnitrostátních ustanovení, jelikož takový výklad je ve výlučné pravomoci vnitrostátních soudů. Proto musí Soudní dvůr, pokud je mu vnitrostátním soudem předložena žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, vycházet z výkladu vnitrostátního práva, který mu byl poskytnut uvedeným soudem (rozsudek ČEZ, C-115/08, EU:C:2009:660, bod 57 a citovaná judikatura).
- 28 Za těchto podmínek je třeba na předběžnou otázku, kterou položila Symvoulio tis Epikrateias, odpovědět.

*Ke směrnici 96/34*

- 29 Na úvod je třeba uvést, že se směrnice 96/34 a rámcová dohoda použijí na úředníky (viz rozsudek Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, body 27 až 30).
- 30 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je pro výklad ustanovení unijního práva třeba vzít v úvahu nejen jejich znění, ale i cíl sledovaný právní úpravou, jejíž jsou součástí, a jejich kontext (viz rozsudky Adidas, C-223/98, EU:C:1999:500, bod 23; SGAE, C-306/05, EU:C:2006:764, bod 34, jakož i Hošťická a další, C-561/13, EU:C:2014:2287, bod 29).
- 31 Pokud jde o znění rámcové dohody, podle ustanovení 2 bodu 1 této dohody se „individuální právo“ na rodičovskou dovolenou přiznává pracujícím, mužům a ženám z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat po dobu nejméně tří měsíců.
- 32 Mimoto podle ustanovení 2 bodu 2 rámcové dohody pro podporu rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy by toto právo na rodičovskou dovolenou „mělo být v zásadě udělováno jako právo nepřenosné“.
- 33 Z těchto ustanovení vyplývá, že každý z rodičů dítěte je samostatně nositelem práva na rodičovskou dovolenou v minimální délce tří měsíců (v tomto smyslu viz rozsudek Komise v. Lucembursko, C-519/03, EU:C:2005:234, bod 33).
- 34 Tento nárok na rodičovskou dovolenou pro každého z rodičů dítěte představuje jeden z minimálních požadavků stanovených rámcovou dohodou ve smyslu ustanovení 1 bodu 1 této dohody.
- 35 Ustanovení 2 bod 3 rámcové dohody tak stanoví, že podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla vymezuje zákon nebo kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech při dodržení minimálních požadavků této dohody. Totéž ustanovení uvádí podmínky přístupu k rodičovské dovolené a její prováděcí pravidla, které mohou členské státy nebo sociální partneři zejména přijmout.
- 36 Jak přitom uvedla generální advokátka v bodě 42 svého stanoviska, tyto podmínky a prováděcí pravidla nestanoví, že lze jednomu z rodičů odeprít nárok na rodičovskou dovolenou, zejména z důvodu pracovního statusu jeho manželky či manžela.
- 37 Tento doslovný výklad ustanovení 1 a 2 rámcové dohody je podpořen cíli a kontextem uvedené rámcové dohody.

- 38 Rámcová dohoda má totiž podle ustanovení 1 bodu 1 usnadnit sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů, což je cílem stanoveným, jak připomíná bod 4 obecného odůvodnění uvedené dohody, v bodě 16 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků (rozsudek Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, bod 36).
- 39 Za tímž účelem bylo právo na rodičovskou dovolenou zaneseno do čl. 33 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, mezi základní sociální práva seskupená v hlavě IV Listiny, nadepsané „Solidarita“ (rozsudek Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, bod 37). Toto ustanovení uvádí, že v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo zejména na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.
- 40 V témže smyslu body 7 a 8 obecného odůvodnění rámcové dohody uvádějí, že na rodinnou politiku je třeba pohlížet v souvislosti s „podporou účasti žen v pracovním procesu“ a že muži by měli být podporováni, aby na sebe vzali „stejný díl rodinných povinností“, zejména čerpáním rodičovské dovolené.
- 41 Ze znění rámcové dohody, jejích cílů a kontextu tudíž vyplývá, že každý z rodičů má nárok na rodičovskou dovolenou, což znamená, že členské státy nemohou přijmout právní úpravu, podle níž je úředníkovi, který je otcem, odepřen nárok na takovou dovolenou v situaci, kdy jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání.

#### *Ke směrnici 2006/54*

- 42 Na úvod je třeba uvést, jak bylo připomenuto v bodě 2 odůvodnění směrnice 2006/54, že zásada rovného zacházení pro muže a ženy, uskutečňovaná touto směrnicí, má obecný dosah. Mimoto se uvedená směrnice, jak vyplývá zejména z jejího čl. 14 odst. 1 a judikatury Soudního dvora, použije na zaměstnání jak ve veřejném, tak soukromém sektoru (v tomto smyslu viz rozsudek Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, bod 39).
- 43 Podle bodu 11 odůvodnění této směrnice by členské státy s cílem umožnit mužům i ženám lépe sladit rodinný a pracovní život měly přijmout zejména „vhodnou úpravu rodičovské dovolené, již by si mohl vybrat kterýkoli z rodičů“.
- 44 Podle čl. 2 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice představuje „přímá diskriminace“ situaci, kdy 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.
- 45 Poskytnutí placené rodičovské dovolené, která novorodičům umožňuje přerušit výkon povolání a věnovat se rodinným povinnostem má důsledky pro výkon zaměstnání dotyčných úředníků. Podmínky poskytování rodičovské dovolené tedy spadají mezi podmínky zaměstnání a pracovní podmínky ve smyslu čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54.
- 46 V projednávané věci se rodičovská dovolená, jak je upravena v čl. 53 odst. 3 třetím pododstavci služebního zákona, týká úředníků v postavení rodičů.
- 47 V této souvislosti je třeba připomenout, že situace pracovníka v postavení rodiče a situace pracovnice, která se nachází v totožném postavení, jsou, co se týče péče o děti, srovnatelné (viz rozsudky Komise v. Francie, 312/86, EU:C:1988:485, bod 14; Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, bod 56, a Komise v. Řecko, C-559/07, EU:C:2009:198, bod 69).
- 48 I když čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona stanoví, že úředníkovi, který je otcem, je odepřen nárok na rodičovskou dovolenou na péči o dítě v situaci, kdy jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné



nemoci nebo postižení, naopak pro úřednici, která je matkou, toto ustanovení přitom takové odepření vztahující se k pracovnímu statusu jejího manžela nestanoví. Kromě toho předkládací rozhodnutí neodkazuje na žádné jiné ustanovení vnitrostátního práva, které by zavádělo takovou podmínku pro úřednice, které jsou matkami.

- 49 Z toho vyplývá, že podle vnitrostátního práva matky, které mají postavení úřednice, mohou vždy uplatňovat nárok na rodičovskou dovolenou, zatímco otcové, kteří mají totožné postavení, mohou tento nárok uplatňovat výlučně v případě, kdy je matka jejich dítěte zaměstnaná nebo vykonává povolání. Pouhá skutečnost, že je osoba rodičem, tak není dostačující k tomu, aby muži, kteří mají postavení úředníka, mohli čerpat tuto dovolenou, zatímco v případě žen ve stejném postavení tato pouhá skutečnost dostačující je (obdobně viz rozsudek Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, bod 23).
- 50 Kromě toho s ohledem na článek 3 směrnice 2006/54 takové ustanovení, jako je ustanovení dotčené v původním řízení, ani zdaleka nezaručuje plnou a skutečnou rovnost mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi, ale spíše udržuje tradiční rozdělení rolí mezi muži a ženami tím, že je zachováno podpůrné postavení mužů ve vztahu k postavení žen, pokud jde o výkon jejich rodičovské funkce (v tomto smyslu viz rozsudky Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, bod 41, a Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, bod 36).
- 51 Nakonec je třeba připomenout, že podle čl. 28 odst. 2 směrnice 2006/54 nejsou touto směrnicí dotčena ustanovení směrnic 96/34 a 92/85. Nicméně na takové ustanovení, jako je čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona, se nemůže vztahovat ochrana stanovená směrnicí 92/85. Jak totiž zdůraznila generální advokátka v bodě 50 svého stanoviska, odepření nároku na rodičovskou dovolenou otci dítěte z důvodu pracovního statusu jeho manželky nepředstavuje opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
- 52 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že ustanovení dotčené v původním řízení zavádí ve vztahu k úředníkům, kteří jsou otci, přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 14 odst. 1 směrnice 2006/54 ve spojení s čl. 2 odst. 1 písm. a) této směrnice, co se týče poskytování rodičovské dovolené.
- 53 Vzhledem k výše uvedeným úvahám je na položenou otázku třeba odpovědět, že ustanovení směrnic 96/34 a 2006/54 musejí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž je úředníkovi odepřen nárok na rodičovskou dovolenou v situaci, kdy jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení.

### **K nákladům řízení**

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

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

**Ustanovení směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, jakož i 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, musejí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní**

**úpravě, podle níž je úředníkovi odepřen nárok na rodičovskou dovolenou v situaci, kdy jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení.**

Podpisy.