



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
PAOLA MENGOZZIHO
přednesené dne 26. dubna 2017¹

Věc C-174/16

**H.
proti
Land Berlin**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně, Německo)]

„Řízení o předběžné otázce – Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené – Pojem ‚nabytá nebo nabývaná práva‘ – Rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – Právní úprava členského státu, která ze zákona a bez možnosti prodloužení stanoví ukončení dvouleté zkušební doby úředníka, který ve zkušební době vykonává vedoucí funkci, a to i v případě nepřítomnosti z důvodu rodičovské dovolené – Odůvodnění – Porušení unijního práva – Vyrovnání“

1. Je přípustné s ohledem na směrnici 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 povolání², jakož i na směrnici 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/ES³, aby dvouletá zkušební doba, která byla uložena úředníkovi ve zkušební době nově jmenovanému do vedoucí funkce, nebyla po dobu jeho rodičovské dovolené přerušena? Toto je podstata projednávané žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 2006/54

2. Podle čl. 14 odst. 1 písm. a) a c) směrnice 2006/54:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

- a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;

¹ – Původní jazyk: francouzština.

² – Úř. věst. 2006, L 204, s. 23.

³ – Úř. věst. 2010, L 68, s. 13.

[...]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování [...]"

3. Článek 15 směrnice 2006/54 stanoví, že „[ž]ena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti“.

4. Článek 16 směrnice 2006/54 upřesňuje, že „[t]outo směrnicí není dotčeno právo členských států uznávat odlišná práva na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení. Členské státy, které uznávají taková práva, přijmou nezbytná opatření na ochranu pracujících mužů a žen proti propuštění v důsledku výkonu těchto práv a zajistí, aby po skončení takové dovolené měli nárok na návrat na svá pracovní místa nebo rovnocenná pracovní místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měli nárok během své nepřítomnosti“.

Směrnice 2010/18

5. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, uzavřená dne 18. června 2009 (dále jen „revidovaná rámcová dohoda“), je uvedena v příloze směrnice 2010/18. Ustanovení 1 body 1 a 2 revidované rámcové dohody zní následovně:

„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 pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.“

6. Ustanovení 2 bod 1 revidované rámcové dohody stanoví, že „[t]ato dohoda přiznává pracujícím mužům a ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři“. Bod 2 tohoto ustanovení upřesňuje, že „[p]rávo na dovolenou bude přiznáno na dobu nejméně čtyř měsíců“.

7. Podle ustanovení 5, věnovaného zaměstnaneckým právům a nediskriminaci:

„1. Po skončení rodičovské dovolené mají pracovníci právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.

2. Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

[...]

4. K zajištění toho, aby pracovníci mohli uplatňovat své právo na rodičovskou dovolenou, přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření na ochranu pracovníků před méně příznivým zacházením nebo propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

[...]“

Německé právo

8. Ustanovení § 97 Landesbeamtenengesetz (zemský služební zákon, dále jen „LBG“)⁴ zní následovně:

„1. Ve správních úřadech Berlína jsou služební místa náležející nejméně do platové třídy A 13 [...] nejprve [...] [obsazována] úřední[ky] ve zkušební době. Zkušební doba činí dva roky. Zkušební dobu nelze prodloužit.

[...]

4. Úředník, který úspěšně absolvoval zkušební dobu, je jmenován podle odstavce 1. [...] Odchylně od [...] je propuštění možné po uplynutí lhůty dvanácti měsíců, je-li v průběhu prvního roku shledáno, že úředník neprokáže během zkušební doby svou způsobilost. Existují-li pochybnosti o možnosti úspěšného ukončení zkušební doby, jsou spolupracovníci a nadřízení povinni věc projednat, a to alespoň každé tři měsíce od okamžiku, kdy byly důvodné pochybnosti shledány. Úředník ve zkušební době, který nebyl jmenován, ztrácí veškeré nároky na odměnu vztahující se ke služebnímu místu, které mu nebylo přiděleno. Další nároky úředník nenabývá. Úředník nemůže být po dobu jednoho roku zařazen ve zkušební době na stejné služební místo. Pokud úředník napoprvé úspěšně neukončil zkušební dobu pouze z důvodu, že nemohl vedoucí funkci po delší dobu vykonávat, může nadřízený povolit výjimku z věty 7.

[...]“

Spor v původním řízení, předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

9. Paní H., žalobkyně v původním řízení, je od roku 2002 úřednicí ve služebním poměru s definitivou na městském úřadě v Berlíně. Na základě výsledku výběrového řízení byla povýšena jmenovacím aktem dne 20. září 2011 na služební místo úředníka ve zkušební době zařazeného na vedoucí funkci (služební místo rady v platové třídě B 2), přičemž do té doby zastávala nižší služební místo s menší odpovědností a nižším platem (služební místo rady v platové třídě A 16).

10. Od 25. července 2011 do 19. ledna 2012 čerpala paní H. volno z důvodu nemoci v souvislosti s těhotenstvím. V době od 20. ledna 2012 do 29. května 2012 čerpala zákonnou mateřskou dovolenou a v návaznosti na ni dovolenou na zotavenou. Počínaje 30. květnem 2012 jí byla zaměstnavatelem přiznána rodičovská dovolená, která byla na žádost žalobkyně v původním řízení opakovaně prodloužena a skončila dne 20. února 2015.

4 – Ve znění Dienstrechtsneuordnungsgesetz ze dne 22. června 2011 (zákon o reformě a modernizaci spolkového práva o veřejné službě).

11. Rozhodnutím ze dne 4. září 2014 Landesverwaltungsamt Berlin (úřad zemské správy v Berlíně, Německo) v postavení pověřeného personálního orgánu Land Berlin (spolková země Berlín, Německo) žalobkyni v původním řízení oznámil, že úspěšně neabsolvovala dvouletou zkušební dobu na služebním místě ve vedoucí funkci, na niž byla zařazena jako úředník ve zkušební době. Jelikož uvedené služební místo nikdy nezastávala, bylo jí sděleno, že její postavení jako úředníka ve zkušební době skončilo podle § 97 odst. 4 LBG dne 19. září 2013. V témže rozhodnutí byla paní H. informována o tom, že bude opětovně zařazena na nižší služební místo, které zastávala před jmenováním v roce 2011.

12. V průběhu druhého pololetí roku 2012 vypsal o ředitelství na služební místo ve vedoucí funkci, které měla paní H. po dobu své dvouleté zkušební doby vykonávat, nové výběrové řízení a následně bylo toto místo obsazeno jinou osobou.

13. Proti rozhodnutí ze dne 4. září 2014 podala paní H. stížnost, v níž zejména namítala, že je uvedené rozhodnutí v rozporu se směrnicemi 2006/54 a 2010/18, neboť představuje diskriminaci ženy na rodičovské dovolené. Dne 10. listopadu 2014 úřad zemské správy v Berlíně její stížnost zamítl. Svě rozhodnutí opřel o skutečnost, že vedoucí funkci s definitivou lze ve veřejné službě obsadit pouze v případě, že uchazeč úspěšně ukončil zkušební dobu, jejíž délka byla stanovena na dobu dvou let, a to bez možnosti prodloužení. V případě nepřiměřeně dlouhé nepřítomnosti je třeba posoudit, zda je zbývající doba skutečného výkonu funkce dostatečná k tomu, aby bylo možné kladně rozhodnout o způsobilosti osoby ve zkušební době. Paní H. přitom nepůsobila ve vedoucí funkci ani jediný den: správnímu orgánu nezbyvalo než konstatovat, že zkušební dobu ke dni 19. září 2013 úspěšně neabsolvovala. Toto pravidlo se použije shodně na muže i ženy: muži mají, co se týče rodičovské dovolené, stejná práva jako ženy a jejich nepřítomnost z tohoto důvodu má z hlediska § 97 LBG stejné důsledky. Úřad zemské správy v Berlíně tedy zpochybňuje, že došlo k přímé diskriminaci ve smyslu směrnice 2006/54. Podle názoru tohoto úřadu se nejedná ani o nepřímou diskriminaci, jelikož i pokud bychom připustili, že se nezohlednění pracovní neschopnosti spojené s těhotenstvím při výpočtu délky zkušební doby dotýká především žen, je § 97 LBG odůvodněný s ohledem na legitimní cíl jím sledovaný, kterým je ověření způsobilosti k výkonu funkce, již lze prokázat pouze po skutečném výkonu funkce po relativně dlouhé období. V souvislosti se směrnicí 2010/18 Landesverwaltungsamt Berlin (úřad zemské správy v Berlíně) uvedl, že druhá věta bodu 2 ustanovení 5 revidované rámcové dohody stanoví, že práva nabytá a nabývaná jsou uplatnitelná po skončení rodičovské dovolené „včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů“, a má za to, že změna postavení žalobkyně v původním řízení po skončení rodičovské dovolené je takovou změnou s ohledem na použití § 97 LBG. Vzhledem k tomu, že postavení paní H. jako úředníka ve zkušební době bylo ukončeno v souladu se zákonem, k porušení směrnice 2010/18 nedošlo.

14. Paní H. proto podala žalobu k předkládajícímu soudu, který si klade otázku slučitelnosti § 97 LBG se směrnicemi 2006/54 a 2010/18. Předkládající soud poukazuje na skutečnost, že nadřízený orgán nevyužil své diskreční pravomoci tak, aby mohla paní H. pokračovat ve své zkušební době po návratu z rodičovské dovolené, a to s tím, že vnitrostátní právní úprava je v tomto ohledu v každém případě nedostatečná, a to tím spíše že služební místo původně určené žalobkyni v původním řízení, kdyby úspěšně absolvovala svoji zkušební dobu, bylo s konečnou platností obsazeno a svěřeno jiné osobě. Za předpokladu, že je právní úprava, která stanoví, že zkušební doba pro postup na vedoucí funkci ve veřejné službě končí ze zákona bez možnosti prodloužení dva roky po jmenování úředníka ve zkušební době, a to i v případě, že je během této doby úředník na rodičovské dovolené, v rozporu se směrnicí 2006/54 nebo se směrnicí 2010/18, je ještě třeba určit, jaké důsledky musí vnitrostátní soud z tohoto závěru vyvodit v případě paní H. za situace, kdy její služební místo bylo svěřeno jiné osobě, obdobná místa jsou zřídkakdy volná, a jsou-li volná, jsou povinně obsazována na základě výsledku nového výběrového řízení, které může trvat několik měsíců.

15. Za těchto podmínek se Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně) rozhodl přerušit řízení a předkládacím rozhodnutím došlým kanceláři Soudního dvora dne 24. března 2016 položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Musí být ustanovení směrnice [2010/18] a ustanovení [revidované] rámcové dohody vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž zkušební doba pro postup na vedoucí funkci ve veřejné službě končí ze zákona a bez možnosti prodloužení i tehdy, pokud se úředník po převážnou část této zkušební doby nacházel a nadále nachází na rodičovské dovolené?
- 2) Musí být ustanovení směrnice [2006/54], a to zejména čl. 14 odst. 1 písm. a) nebo písm. c), článek 15 nebo článek 16 této směrnice, vykládána v tom smyslu, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava popsaná v první otázce, představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, jestliže touto právní úpravou je nebo může být dotčen podstatně větší počet žen než mužů?
- 3) V případě kladné odpovědi na první nebo na druhou otázku, brání výklad výše uvedených ustanovení unijního práva takovéto vnitrostátní právní úpravě také tehdy, pokud je tato právní úprava odůvodněna cílem předmětné stáže, kterým je možnost posoudit, zda je úředník ve zkušební době způsobilý zastávat vedoucí funkci, která má být obsazena, což lze zjistit pouze v případě skutečného plnění úkolů spojených s tímto služebním místem po dostatečně dlouhou dobu?
- 4) V případě kladné odpovědi i na třetí otázku, připouští výklad unijního práva jiný právní důsledek než pokračování zkušební doby na stejném nebo srovnatelném služebním místě bezprostředně po skončení rodičovské dovolené, po tu část zkušební doby, která dosud neuplynula na začátku rodičovské dovolené, například pokud takovéto nebo odpovídající služební místo již není k dispozici?
- 5) Vyžaduje výklad unijního práva, aby bylo v podobném případě upuštěno od jakéhokoliv nového výběrového řízení podle ustanovení vnitrostátního práva otevřeného pro nové uchazeče, které je organizováno za účelem obsazení jiného služebního místa nebo jiné vedoucí funkce?“

16. V projednávané věci předložily písemná vyjádření žalobkyně v původním řízení, spolková země Berlín, jakož i Evropská komise.

Analýza

17. Předmětem předběžných otázek položených Soudnímu dvoru je jednak určení, zda je § 97 LBG v souladu s právy zaručenými směrnicemi 2006/54 a 2010/18 (první až třetí otázka), a jednak určení důsledků jeho případného rozporu s těmito právy, jinými slovy toho, jakou podobu by mělo mít případně „vyrovnání“ příslušející paní H. (čtvrtá a pátá otázka).

K první až třetí předběžné otázce

Ke směrnici 2010/18

18. Směrnice 2010/18 a revidovaná rámcová dohoda, která je k ní připojena, stanoví, při současném dodržení vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí⁵, minimální požadavky na rodičovskou dovolenou, která je charakterizována jako „důležitý prostředek sladění pracovních a rodinných povinností a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy“⁶. Revidovaná rámcová dohoda se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu⁷. Událostí vedoucí k rodičovské dovolené je narození dítěte⁸ a účelem rodičovské dovolené je umožnit rodičům o toto dítě pečovat⁹. Rodičovská dovolená trvá nejméně čtyři měsíce¹⁰. Ustanovení 5 revidované rámcové dohody zakotvuje právo pracovníků vrátit se na stejné pracovní místo nebo, není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo „odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru“¹¹. Kromě toho práva pracovníka, která má nebo která nabývá v okamžiku nástupu na rodičovskou dovolenou, „zůstávají zachována až do skončení“ této dovolené¹². Dále je po členských státech požadováno, aby přijaly nezbytná opatření na ochranu pracovníků před méně příznivým zacházením z důvodů čerpání rodičovské dovolené¹³. Konečně význam připisovaný Uníí tomuto nástroji, který umožňuje sladění rodinného a pracovního života, je takový, že toto sociální právo získalo zakotvením v čl. 33 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie postavení základního práva¹⁴.

19. Případ paní H. je třeba posoudit především z hlediska ustanovení 5 revidované rámcové dohody vzhledem k tomu, že se tato dohoda, jak již Soudní dvůr rozhodl, použije na úředníky¹⁵.

20. Zprvce musím okamžitě odmítnout argument spolkové země Berlín, podle něhož je ochrana priznaná revidovanou rámcovou dohodou zaručena pracovníkovi v době trvání jeho rodičovské dovolené a po jejím skončení pouze po povinnou minimální dobu této dovolené, tedy po dobu čtyř měsíců¹⁶. O tom se lze přesvědčit snadno z judikatury Soudního dvora přijaté na základě směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS¹⁷. Z rozsudku Meerts¹⁸, v němž se Soudní dvůr vyslovil k podmínkám propuštění pracovníka během jeho rodičovské dovolené, nelze žádné takové omezení dovodit. Soudní dvůr totiž rozhodl, že cílem ustanovení uvedené rámcové dohody o rodičovské dovolené (dále jen „rámcová dohoda“) věnované podmínkám návratu pracovníka, který čerpal rodičovskou dovolenou, „je zabránit ztrátě nebo omezení práv odvozených z pracovněprávního vztahu, která pracovník má nebo která nabývá a která může uplatňovat v den začátku rodičovské dovolené, a zaručit, že *po skončení této dovolené* se bude nacházet, pokud jde o tato práva, ve stejné situaci, ve které se nacházel před zahájením uvedené dovolené“¹⁹. Pochybnost mohla přetrvávat nanejvýš vzhledem k tomu, že ve věci Meerts se rozhodl členský stát stanovit dobu rodičovské dovolené ve

5 – Viz ustanovení 1 revidované rámcové dohody.

6 – První pododstavec preambule revidované rámcové dohody.

7 – Viz ustanovení 1 bod 2 revidované rámcové dohody.

8 – Nebo jeho adopce: viz ustanovení 2 bod 1 revidované rámcové dohody.

9 – Viz ustanovení 2 bod 1 revidované rámcové dohody.

10 – Viz ustanovení 2 bod 2 revidované rámcové dohody.

11 – Ustanovení 5 bod 1 revidované rámcové dohody.

12 – Ustanovení 5 bod 2 revidované rámcové dohody.

13 – Viz ustanovení 5 bod 4 revidované rámcové dohody.

14 – Viz rozsudek ze dne 16. září 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, body 37 a 63).

15 – Viz zejména rozsudky ze dne 16. září 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, body 27 až 30) a ze dne 16. července 2015, Maistrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 29).

16 – Viz ustanovení 2 bod 2 revidované rámcové dohody.

17 – Úř. věst. 1996, L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285.

18 – Rozsudek ze dne 22. října 2009 (C-116/08, EU:C:2009:645).

19 – Rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, bod 39). Kurziva doplněna autorem tohoto stanoviska.

stejně délce, jako je minimální doba podle rámcové dohody. Nicméně již formálnost dikce bodu 37 rozsudku Meerts²⁰, v němž Soudní dvůr uvádí, že „[r]ámcová dohoda o rodičovské dovolené se zaměřuje na základní cíle zakotvené v bodě 16 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, které se týkají rovného zacházení pro muže a ženy [...], cíle, které souvisejí se zlepšováním životních a pracovních podmínek, jakož i přiměřenou sociální ochranou pracovníků, v projednávaném případě pracovníků, kteří požádali o rodičovskou dovolenou nebo ji čerpají“, podle mého názoru svědčila proti výkladu omezujícímu ochranu zaručenou uvedeným pracovníkům pouze na minimální dobu rodičovské dovolené. Pochybnosti každopádně s konečnou platností rozptýlily rozsudky Chatzi a Riežniece²¹. V případě rozsudku Chatzi se jednalo o maximální dobu rodičovské dovolené stanovenou na 18 měsíců a v případě rozsudku Riežniece na 9 měsíců. Soudní dvůr přitom v těchto rozsudcích bez rozdílu připomněl, že uvedená dohoda stanoví právo pracovníka vrátit se po skončení rodičovské dovolené na stejné nebo na rovnocenné pracovní místo²². Paní H. se tudíž může obdobně²³ dovolávat ochrany, kterou pracovníku poskytuje ustanovení 5 revidované rámcové dohody, přestože si Spolková republika Německo zvolila maximální dobu rodičovské dovolené podstatně delší v porovnání s minimální dobou, kterou stanoví tato dohoda.

21. Zadruhé je třeba reagovat na argumenty žalované v původním řízení, která tvrdí, že v plném rozsahu dostala požadavkům revidované rámcové dohody, a to jednak z důvodu, že paní H. se po skončení rodičovské dovolené vrátila na pracovní místo rovnocenné nižšímu služebnímu místu, které zastávala před svým jmenováním dne 20. září 2011 (tedy na služební pozici rady v platové třídě A 16), a jednak proto, že paní H. nemohla uplatnit žádné nabyté nebo nabývané právo v souvislosti se služebním místem rady v platové třídě B 2, neboť tuto funkci nikdy nevykonávala. V tomto ohledu žalovaná v původním řízení tvrdí, že skutečnost, že paní H. pozbyla své postavení úředníka ve zkušební době s ohledem na uplynutí dvouleté zkušební doby v průběhu své rodičovské dovolené, je třeba posoudit jako pouhý důsledek „změny“ právních předpisů tak, jak je uvedena v bodě 2 ustanovení 5 revidované rámcové dohody. Právo na opětovné zapojení do práce je v každém případě třeba nutně vykládat tak, že je omezeno v čase, neboť v opačném případě by byli zaměstnavatelé nuceni ponechat pracovní místa neobsazená po neomezenou dobu, což by ohrožovalo řádné fungování podniků, ačkoliv bod 23 obecných úvah revidované rámcové dohody zmiňuje „[potřeba] vyhnout se ukládání [...] omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků“.

22. Co se týče nabytých nebo nabývaných práv, Soudní dvůr již rozhodl, že jak ze znění ustanovení 2 bodu 6 rámcové dohody, které odpovídá současnému ustanovení 5 bodu 2 revidované rámcové dohody, tak z kontextu, jehož je součástí, vyplývá, že „jeho cílem je zabránit ztrátě nebo omezení práv odvozených z pracovního vztahu, která pracovník má nebo která nabývá a která může uplatňovat v den začátku rodičovské dovolené, a zaručit, že po skončení této dovolené se bude nacházet, pokud jde o tato práva, ve stejné situaci, ve které se nacházel před zahájením uvedené dovolené“²⁴. Soudní dvůr zdůraznil zejména skutečnost, že „[s] ohledem na cíl rovného zacházení pro muže a ženy sledovaný [rámcovou dohodou], musí být ustanovení [2 bod 6] vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Společenství, která má zvláštní význam, a nemůže být tedy vykládána restriktivně“²⁵. Z toho důvodu pojem „práva pracovníka, která má nebo která nabývá“, ve smyslu

20 – Rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645).

21 – Rozsudky ze dne 16. září 2010 (C-149/10, EU:C:2010:534) a ze dne 20. června 2013 (C-7/12, EU:C:2013:410).

22 – Viz rozsudky ze dne 16. září 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, bod 57), jakož i ze dne 20. června 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, body 50 a 51).

23 – Ve světle toho, jak Soudní dvůr rozhodl v bodě 47 rozsudku ze dne 16. června 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447), závěry vyslovené Soudním dvorem ve věci směrnice 96/34 a rámcové dohody, která je k této směrnici připojena, platí i pro směrnici 2010/18 a revidovanou rámcovou dohodu v tom rozsahu, v jakém revidovaná rámcová dohoda nezavedla změny, což je případ ochrany poskytnuté pracovníkovi v okamžiku jeho návratu z rodičovské dovolené (pro srovnání viz jednak ustanovení 2 body 5 a 6 rámcové dohody a jednak ustanovení 5 body 1 a 2 revidované rámcové dohody).

24 – Rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, bod 39 a citovaná judikatura). Kurziva doplněna autorem tohoto stanoviska. Viz rovněž rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 51).

25 – Rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, bod 42 a citovaná judikatura). Následně byl tento význam potvrzen Listinou základních práv Evropské unie: viz bod 18 tohoto stanoviska.

rámcové dohody a poté ve smyslu revidované rámcové dohody „zahrnuje všechna práva a peněžítá či naturální zvýhodnění odvozená přímo či nepřímo z pracovního poměru, jež může pracovník uplatňovat vůči zaměstnavateli v den začátku rodičovské dovolené“²⁶. Proto „vnitrostátní právní předpisy, které by omezovaly práva vyplývající z pracovního poměru v případě čerpání rodičovské dovolené, by mohly odradit pracovníka od čerpání takové dovolené [...]. To by bylo v přímém rozporu s účelem rámcové dohody o rodičovské dovolené, neboť jedním z jejích cílů je lepší sladění rodinného a pracovního života“²⁷.

23. Připomínám, že ze spisu vyplývá, že paní H. byla povýšena na služební místo úředníka ve zkušební době zařazeného na vedoucí funkci dne 20. září 2011, a to v době, kdy čerpala volno z důvodu nemoci v souvislosti s těhotenstvím. Její rodičovská dovolená, schválená zaměstnavatelem, byla zahájena až dne 30. května 2012. Případná dvouletá zkušební doba tudíž začala plynout již o 8 měsíců dříve²⁸. K tomuto dni, tedy ke dni začátku její rodičovské dovolené, sice tuto funkci nevykonávala, nicméně mohla se toho legitimně domáhat na základě jmenovacího aktu ze dne 20. září 2011. Dále je namístě poukázat na jistý spěch na straně zaměstnavatele paní H., který vyhlásil nové výběrové řízení za účelem obsazení téhož služebního místa počínaje druhým pololetím roku 2012.

24. Paní H. tedy byla jmenována v době, kdy nejenže byla těhotná, ale rovněž již nebyla přítomna. Její žádosti o rodičovskou dovolenou, jakož i žádostem o její následná prodloužení, zaměstnavatel vyhověl s ohledem na normativní rámec, který stanoví maximální dobu rodičovské dovolené v délce tří let. Paní H. nelze pod záminkou těchto opakovaných prodloužení dobu její nepřítomnosti jakkoliv vytýkat, a to ze tří důvodů. Zaprvé proto, že třebaže paní H. nakonec využila téměř celé maximální doby rodičovské dovolené, jak ji stanoví vnitrostátní právní předpisy (od 30. května 2012 do 20. února 2015), zaměstnavatel ji tak či onak shledal jako nevyhovující již ke dni 19. září 2013 (tedy po uplynutí o něco málo více než 15 měsíců rodičovské dovolené). Zadruhé při stanovení maximální doby rodičovské dovolené mají členské státy, při současném dodržení minimální doby rodičovské dovolené zakotvené revidovanou rámcovou dohodou, širokou posuzovací pravomoc, a je třeba mít za to, že členské státy při tomto stanovení zvážily zájmy pracovníků oproti zájmům zaměstnavatelů. Je tudíž z právního i rozumového hlediska nepřijatelné se domnívat, že pracovníci budou o to, co jim bylo nejprve poskytnuto, tedy o právo na rodičovskou dovolenou po určité době, záhy připraveni s tím, že je pro zaměstnavatele taková nepřítomnost organizačně neúnosná, nebo tím, že bude vynucován jejich návrat do práce. Zatřetí lze porozumět tomu, že taková nepřítomnost, u níž lze předem určit pouze maximální dobu jejího trvání, může zaměstnavateli způsobovat obtíže. Samotná rámcová dohoda nicméně stanoví, že s těmito obtížemi lze pracovníka seznámit. I když k tomu, abychom se o tom přesvědčili, nepostačuje jen to, že dobře porozumíme vztahům mezi pracovníky a zaměstnavateli, připomínám, že podle doporučení uvedeného v ustanovení 6 bodu 2 revidované rámcové dohody „pro usnadnění návratu do práce po rodičovské dovolené se pracovníci i zaměstnavatelé vyzývají, aby v průběhu rodičovské dovolené udržovali kontakty“. Ze spisu přitom nevyplývá, že by zaměstnavatel paní H. v době před jejím návratem například informoval o jakýchkoliv obtížích souvisejících se zachováním služebního místa, na které měla být zařazena jako úředník ve zkušební době. Zaměstnavatel jí nadto sdělil až dne 4. září 2014, že její zkušební doba skončila dne 19. září 2013, přičemž kroky k jejímu nahrazení již zahájil jen několik měsíců po začátku její rodičovské dovolené. Spolková země Berlín tak žalobkyni v původním řízení připravila o možnost zařídit se tak, aby se mohla vrátit do zaměstnání dříve, jelikož ji neupozornila na důsledky její nepřítomnosti a okamžitě vyhlásila výběrové řízení za účelem jejího nahrazení. Porušila tak výše uvedenou zásadu řádné spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v průběhu rodičovské dovolené.

26 – Rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, bod 43). Viz rovněž rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 53).

27 – Rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, bod 47).

28 – Vzhledem ke skutečnosti, že žalovaná v původním řízení paní H. oznámila, že její postavení úředníka ve zkušební době skončilo dne 19. září 2013, je nutno zdůraznit, že k „přerušení“ dvouleté zkušební doby nedošlo ani během pracovní neschopnosti z důvodu těhotenství, ani během rodičovské dovolené, což by se mohlo jevit jako problematické s ohledem na zvláštní ochranu, kterou poskytuje unijní právo těhotným ženám, ženám krátce po porodu a kojícím ženám. To nicméně není předmětem předběžných otázek předložených Soudnímu dvoru.

25. Konečně je důležité připomenout dvě navzájem související skutečnosti. Zaprvé lze ve zvláštním kontextu veřejné služby považovat skutečnost, že paní H. byla jmenována na základě výsledku výběrového řízení jako úředník ve zkušební době na služební místo rady v platové třídě B 2, za postup do vyšší platové třídy, a to zejména proto, že nezměnila zaměstnavatele²⁹. Zadruhé nástup na služební místo spojené se zvýšenou odpovědností přirozeně vedl i ke zvýšení platu.

26. Z těchto úvah tedy vyplývá, že paní H. neměla na začátku rodičovské dovolené s konečnou platností právo na to, aby zastávala místo, na něž byla dne 20. září 2011 jmenována. Proto se přikláním k závěru, že ustanovení 5 bod 1 revidované rámcové dohody není pro odpověď na první předběžnou otázku odpovídajícím základem. Spíše než právo vrátit se na místo, které ve skutečnosti nikdy nezastávala, jsou to skutečnosti, kterými se vyznačoval její pracovní poměr v okamžiku jejího odchodu, jež musí být na základě ustanovení 5 bodu 2 uvedené dohody chráněny. Tudíž aby byla paní H. uvedena, jak to vyžaduje judikatura, do stejného postavení, v jakém se nacházela před rodičovskou dovolenou, měla mít v okamžiku návratu z rodičovské dovolené možnost prokázat během zkušební doby předcházející jejímu konečnému jmenování, že je způsobilá zastávat místo, na které byla předběžně povýšena.

27. Kromě toho je třeba konstatovat, že neexistuje žádný argument, a to ani argument založený na znění revidované rámcové dohody³⁰, který by mohl podpořit tvrzení spolkové země Berlín, neboť revidovaná rámcová dohoda nijak neupřesňuje, že by právo na opětovné zapojení [do práce po ukončení dovolené] nebo ochrana nabytých nebo nabývaných práv byly omezeny v čase nebo se nevztahovaly na celou dobu rodičovské dovolené. To potvrzuje i požadavek vyplývající z judikatury, podle kterého nelze ustanovení týkající se návratu z rodičovské dovolené vykládat restriktivně³¹.

28. Do úvahy nepřichází ani srovnání s postavením pracovníka se smlouvou na dobu určitou, jelikož ze skutkového rámce projednávané žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce jasně vyplývá, že dvouletou zkušební dobu, kterou ukládá § 97 LBG, je nutno pojímat spíše jako jakýsi druh běžné zkušební doby ve specifickém kontextu postupu v rámci místní veřejné služby. Uplynutí dvouleté zkušební doby během rodičovské dovolené nelze považovat ani za „změnu vyplývající z vnitrostátních právních předpisů“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 2 druhé věty revidované rámcové dohody, neboť během rodičovské dovolené paní H. nedošlo k žádné legislativní změně jejích práv³².

29. Z toho důvodu skutečnost, že podle § 97 LBG je úředník, který uspěl ve výběrovém řízení umožňujícím mu přístup k vedoucí funkci, povinen před svým faktickým jmenováním ukončit dvouletou zkušební dobu, aniž může během rodičovské dovolené zkušební dobu přerušit nebo odložit den jejího zahájení na dobu bezprostředně navazující na skončení rodičovské dovolené, ve svém důsledku takového úředníka podněcuje k tomu, aby svého práva na takovou dovolenou nevyužil³³, a z toho důvodu jej odrazuje od toho, aby rodičovskou dovolenou čerpal, a přímo porušuje cíl revidované rámcové dohody tím, že úředníky ve zkušební době nutí, aby volili mezi svým pracovním životem, v daném případě kariérním postupem, a rodinným životem, ačkoliv revidovaná rámcová

29 – Právě s ohledem na „vnitřní“ povahu změny v profesní situaci žalobkyně v původním řízení se tímto případem nezabývám, a to i přes jistou nejednoznačnost § 97 odst. 4 LBG, z hlediska ustanovení upravujících ochranu před propuštěním.

30 – Například ustanovení 5 bod 2 revidované rámcové dohody stanoví, že nabytá nebo nabývaná práva zůstávají zachována „až do skončení této rodičovské dovolené“, a nikoliv do skončení minimální doby rodičovské dovolené stanovené revidovanou rámcovou dohodou. Nadto ani Soudní dvůr takové omezení nekonstatoval: viz rozsudky ze dne 16. září 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, bod 57) a ze dne 20. června 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, bod 32).

31 – Viz poznámka pod čarou 25 tohoto stanoviska.

32 – Ustanovení § 97 LBG nebylo přijato v době rodičovské dovolené paní H.

33 – Obdobně viz rozsudek ze dne 13. února 2014, TSN a YTN (C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, body 49 a 51).

dohoda prosazuje jednodušší sladění těchto dvou legitimních, byť někdy protichůdných zájmů. Před tuto volbu jsou přitom postaveny z převážné míry ženy³⁴, a právní předpisy dotčené ve věci v původním řízení tedy brání zejména jejich kariéernímu postupu a přístupu na odpovědné pozice, čímž přispívají k udržování „skleněného stropu“.

30. Na základě revidované rámcové dohody nelze takový odrazující účinek nijak odůvodnit. Ustanovení 5 bod 2 revidované rámcové dohody je proto třeba vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že úředník ve zkušební době, který uspěl ve výběrovém řízení umožňujícím mu přístup k vedoucí funkci, je povinen před konečným jmenováním ukončit dvouletou zkušební dobu, přičemž ji nelze během rodičovské dovolené tohoto úředníka za žádných okolností přerušit ani není možné den zahájení zkušební doby odložit na dobu bezprostředně navazující na skončení takové dovolené.

Ke směrnici 2006/54

31. Úvodem je třeba poukázat na to, že se směrnice 2006/54 použije na úředníky³⁵. Článek 14 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 zakazuje přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, a to i ve veřejném sektoru, pokud jde o „podmínky přístupu k zaměstnání [...] včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání“. Situaci paní H. jsem přitom popsal právě jako situaci spadající do specifického kontextu postupu v zaměstnání, k němuž došlo v rámci německé místní veřejné služby. Při své analýze se tedy zaměřím na čl. 14 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54³⁶.

32. Podle čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 se nepřímou diskriminací rozumí, „pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení [...] byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení [...] j[e] objektivně odůvodněn[o] legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“³⁷. Ačkoliv lze bez obtíží dospět k závěru, že je § 97 LBG formulován neutrálně, takže se zjevně použije *prima facie* stejným způsobem na úředníka ve zkušební době, ať jde o ženu nebo muže, otázka, zda toto ustanovení neznevýhodňuje zejména ženy, je spornější. Toto určení přísluší v každém případě vnitrostátnímu soudu, který musí ověřit, zda v daném členském státě čerpá rodičovskou dovolenou mnohem větší počet žen než mužů, a to v takové míře, že ženy mohou být použitím ustanovení, o které se jedná ve věci v původním řízení, více dotčeny. Předkládající soud přitom výslovně připustil, že „ve spolkové zemi Berlín čerpá rodičovskou dovolenou podstatně větší počet žen než mužů“³⁸. Předkládající soud nicméně není s to doložit toto tvrzení statisticky tak, aby bylo možné provést

34 – Podle judikatury Soudního dvora přísluší tuto skutečnost prokázat vnitrostátním soudům [viz rozsudek ze dne 20. června 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, bod 40 a citovaná judikatura)]. Předkládající soud přitom na straně 26 své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce tvrdí, že „vychází ze zásady, že i ve spolkové zemi Berlín čerpá rodičovskou dovolenou *podstatně větší počet žen než mužů*“ (kurziva doplněna autorem tohoto stanoviska). Této otázce se budu ještě věnovat v mé analýze týkající se směrnice 2006/54.

35 – Viz rozsudek ze dne 16. července 2015, Maistrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 12).

36 – Projednávanou žádost o rozhodnutí o předběžné otázce nelze posoudit z hlediska článků 15 a 16 směrnice 2006/54. Článek 15 této směrnice je totiž zvláštním ustanovením, které má chránit ženu na mateřské dovolené při návratu do práce „po skončení mateřské dovolené“. Účelem článku 16 směrnice 2006/54 je pak ochrana specifické situace rodičů, kteří čerpali otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení. Obtíže, kterým čelila paní H. v souvislosti se svým návratem přitom nemají přímou souvislost s mateřskou dovolenou, ale jsou naopak důsledkem její rodičovské dovolené, která je zvláštní dovolenou odlišnou od dovolené upravené v člancích 15 a 16 směrnice 2006/54 [ke specifickým mateřské dovolené v porovnání s rodičovskou dovolenou, mezi mnoha jinými viz rozsudky ze dne 19. září 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, body 48 až 50) a ze dne 16. června 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, body 43 a 44)]. K mým pochybnostem ohledně toho, zda paní H. požívala během mateřské dovolené dostatečnou ochranu, viz poznámka pod čarou 28 tohoto stanoviska.

37 – Viz rovněž rozsudky ze dne 20. června 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, bod 39 a citovaná judikatura), ze dne 18. března 2014, D. (C-167/12, EU:C:2014:169, bod 48 a citovaná judikatura), jakož i ze dne 18. března 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, bod 53 a citovaná judikatura).

38 – Viz strana 26 žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce. Spolková země Berlín tento závěr zpochybňuje na základě jí předložených statistik (viz strana 16 žalobní odpovědi spolkové země Berlín). Z předložené tabulky vyplývá, že během roku, v němž paní H. nastoupila na rodičovskou dovolenou (2012), mělo 34,1 % dětí ve spolkové zemi Berlín otce, který pobíral rodičovský příspěvek. Tato tabulka nicméně neposkytuje žádnou informaci o podílu matek, které čerpaly takovou dovolenou, ani porovnání délky takové dovolené podle toho, zda ji čerpá matka, nebo otec.

porovnání údajů pro jednotlivé kategorie osob, na něž se § 97 LBG použije, a to proto, že vedoucích funkcí určených k obsazení v rámci spolkové země Berlín není mnoho a počet úředníků ve zkušební době je tudíž relativně nízký. Počet úředníků ve zkušební době nacházejících se v situaci rodičovské dovolené je ještě nižší, a to zejména z toho důvodu, že úředník postupuje na vedoucí místo ve vyšším věku.

33. Skutečnost, že nejsou k dispozici statistické údaje umožňující znázornit srovnání mezi úředníky ve zkušební době a úřednicemi ve zkušební době, nemůže být pro vyloučení existence nepřímé diskriminace dostačující. Jelikož je nesporné, že ve spolkové zemi Berlín čerpá rodičovskou dovolenou podstatně větší počet žen než mužů, bylo by možno připustit jako pravděpodobné, že se tento poměr projeví, i pokud jde o úředníky ve zkušební době zastávající vedoucí funkce. Lze tudíž mít skutečně za to, že podmínky, za nichž probíhá zkušební doba, znevýhodňují úředníky ve zkušební době, kteří čerpali delší rodičovskou dovolenou a kterými jsou častěji ženy, v porovnání s úředníky ve zkušební době, kteří takovou dovolenou nečerpali, což jsou převážně muži³⁹, a v konečném důsledku tak brání definitivnímu jmenování prvně uvedených úřednic do vedoucí funkce.

34. Za předpokladu, že je takové rozdílné zacházení prokázáno, tedy zbývá ověřit, zda je § 97 LBG objektivně odůvodněn legitimním cílem, a zda prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, jak to vyžaduje směrnice 2006/54. V tomto ohledu předkládající soud připomíná, že *ratio legis* tohoto ustanovení je umožnit správnímu orgánu, aby se ujistil o schopnostech úředníka ve zkušební době tím, že po něm požaduje, aby během dvouleté zkušební doby, kterou nelze odložit ani prodloužit, svou funkci skutečně vykonával. Mám za to, že lze stěží zpochybnit, že takto sledovaný cíl, který zajišťuje, aby se zaměstnavatel skutečně mohl přesvědčit o schopnostech svého zaměstnance, je legitimní, jedná-li se navíc o vysokou a odpovědnou pozici.

35. Zcela jiná je otázka, zda jsou prostředky k dosažení uvedeného cíle přiměřené a nezbytné. Předně je problematická obecná a absolutní povaha § 97 LBG. Zkušební dobu nelze za žádných okolností prodloužit a doby nepřítomnosti, jakkoli odůvodněné, jsou považovány za dobu, po kterou úředník ve zkušební době nevyhověl. Dokonce se na takového úředníka vztahuje povinná jednorozhodní karenční doba, po kterou není oprávněn účastnit se nových výběrových řízení. Třebaže rozumím tomu, že může být nutné úředníka ve zkušební době prověřit, je pro mě poněkud těžko pochopitelné, z jakých důvodů musí mít toto prověření pevnou délku dvou let, aniž by německé právní předpisy poskytovaly sebemenší flexibilitu, co se týče možného odložení zkušební doby, zejména v případě čerpání rodičovské dovolené. Sankce za to, že úředník není během zkušební doby přítomen z důvodu rodičovské dovolené, je navíc dvojitá, jelikož tato nepřítomnost nejenže je překážkou pro jeho konečné jmenování, ale znamená pro tohoto úředníka i zákaz účastnit se po dobu jednoho roku nového výběrového řízení. Spolková země Berlín uplatňuje důvody související s řádným fungováním správy. Jde však pouze o obecná tvrzení. Ze spisu nevyplývá, že by neobsazení místa paní H. vážně narušilo službu. Zaměstnavatel paní H. podle všeho ani neověřil, zda lze místo dočasně svěřit někomu jinému. Skutečnost, že ve státní veřejné službě lze v případě vedoucích funkcí povolit prodloužení zkušební doby, pokud zejména z důvodu rodičovské dovolené nemohl úředník ve zkušební době požadovanou dobu trvání zkušební doby absolvovat⁴⁰, argument vycházející z řádného fungování služby značně oslabuje. Ověřit způsobilost úředníka ve zkušební době, což je cíl sledovaný § 97 LBG, lze dozajista po návratu úředníka ve zkušební době z rodičovské dovolené, takže méně příznivé zacházení vyhrazené úředníkům ve zkušební době na rodičovské dovolené, kterými jsou, jak lze odhadovat, převážně ženy, není nakonec zjevně pro dosažení sledovaného cíle nezbytné. A to nehledě na to, že negativní důsledky spojené s nepřítomností danou čerpáním rodičovské dovolené jdou dalece nad rámec toho, co je pro dosažení sledovaného cíle nezbytné.

39 – Obdobně viz rozsudek ze dne 20. června 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, bod 41).

40 – Dle písemného vyjádření předkládajícího soudu.

36. S ohledem na všechny výše uvedené důvody s výhradou toho, že předkládající soud potvrdí, že právními předpisy, o které se jedná ve věci v původním řízení, může být dotčen mnohem větší počet žen, je třeba čl. 14 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54 ve spojení s čl. 2 odst. 1 písm. b) uvedené směrnice vykládat v tom smyslu, že brání takovým právním předpisům, které stanoví, že úředník ve zkušební době, který uspěl ve výběrovém řízení umožňujícím mu přístup k vedoucí funkci, je povinen před konečným jmenováním ukončit dvouletou zkušební dobu, přičemž ji nelze během rodičovské dovolené tohoto úředníka za žádných okolností přerušit ani není možné den zahájení zkušební doby odložit na dobu bezprostředně navazující na skončení takové dovolené.

Ke čtvrté a páté předběžné otázce

37. V rámci čtvrté a páté předběžné otázky se předkládající soud Soudního dvora v zásadě táže, jaké důsledky je třeba vyvodit z porušení unijního práva, které poškodilo žalobkyni v původním řízení, a jaké vyrovnání jí má být poskytnuto. Předkládající soud především zdůrazňuje, že „opětovné zařazení“ paní H. na vedoucí funkci, kterou měla jako úředník ve zkušební době zastávat, by nemuselo být možné s ohledem na skutečnost, že uvedené místo bylo obsazeno a žádné rovnocenné místo hrazené rozpočtem není v současné době k dispozici. Dále vzhledem k tomu, že vnitrostátní právo vyžaduje, aby se každý před tím, než může být jmenován do místní veřejné služby, zúčastnil výběrového řízení, tak v případě, že by se obsazovalo místo rovnocenné tomu, na které byla paní H. jmenována před rodičovskou dovolenou, musela by se z toho důvodu v zásadě takového výběrového řízení zúčastnit, a to bez záruky, že bude nakonec vybrána.

38. Z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že zatímco paní H. se domáhá toho, aby měla opět postavení úředníka ve zkušební době a vrátila se na vedoucí místo rovnocenné tomu, na něž byla jmenována před nástupem na rodičovskou dovolenou, předkládající soud vylučuje, že by bylo možno § 97 LBG vykládat způsobem, který by byl v souladu buď se směrnicí 2006/54, nebo se směrnicí 2010/18. V takovém případě má předkládající soud povinnost uplatnit v plném rozsahu unijní právo a chránit práva, která toto právo přiznává jednotlivcům, přičemž neuplatní ustanovení vnitrostátního práva, které je s ním v rozporu⁴¹. Nicméně Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně) zdůrazňuje, že místo paní H. bylo – rychle – svěřeno jiné osobě⁴² a v současné době není místo, které by bylo možno obsadit. Je tedy zřejmé, že skutečnost, že se neuplatní § 97, sama o sobě nepostačuje k tomu, aby byla paní H. její práva dostatečně navrácena.

39. Za těchto podmínek je třeba připomenout, že povinnost členských států, plynoucí ze směrnice, dosáhnout výsledku, který tato směrnice stanoví, a jejich povinnost přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění plnění tohoto závazku, stanovená čl. 4 odst. 3 SEU, jsou uloženy všem orgánům členských států, včetně případu, kdy jsou v postavení veřejného zaměstnavatele⁴³. Tuto povinnost doplňují konkrétní povinnosti stanovené směrnicemi 2010/18 a 2006/54. Bod 14 odůvodnění směrnice 2010/18 a její článek 2⁴⁴ ukládají členským státům povinnost stanovit „účinné, přiměřené a odrazující sankce“ pro případ porušení povinností vyplývajících z této směrnice. Směrnice 2006/54 upravuje tutéž povinnost stanovit takové sankce⁴⁵. Uvedenou povinnost upřesňuje znění článku 18, podle něhož „[č]lenské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření pro

41 – Obdobně viz rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 40 a citovaná judikatura). Viz rovněž rozsudek ze dne 6. března 2014, Napoli (C-595/12, EU:C:2014:128, bod 50). Soudní dvůr již rozhodl, že čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54 je bezpodmínečné a dostatečně přesné ustanovení, a jednotlivce se ho tak může dovolávat vůči členskému státu, a to z důvodu, že vylučuje obecně a jednoznačně veškerou diskriminaci (viz rozsudek ze dne 6. března 2014, Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, body 46 až 48). Podobný závěr je třeba uplatnit v případě čl. 14 odst. 1 písm. a) této směrnice. Obdobně ustanovení 5 body 1 a 2 revidované rámcové dohody stanoví dvě jasné povinnosti, a to jednak právo vrátit se na stejné místo nebo na rovnocennou nebo podobnou práci a jednak právo na zachování nabytých nebo nabývaných práv.

42 – Za předpokladu, že řízení, na jehož základě bylo místo, za normálních okolností přidělené paní H., obsazeno v průběhu druhého pololetí roku 2012, bylo v souladu s právními předpisy, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

43 – Viz rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 39).

44 – Směrnice 96/34 výslovně neupravovala žádnou povinnost stanovit sankce za porušení rámcové dohody.

45 – Viz bod 35 odůvodnění a článek 25 směrnice 2006/54.

zajištění skutečné a účinné náhrady nebo vyrovnání škody, jak stanoví členské státy, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace na základě pohlaví, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě⁴⁶. Členské státy mají dále povinnost přijmout veškerá nezbytná opatření za účelem zajištění zrušení normativních předpisů, které odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy⁴⁷. Tato ustanovení ovšem členským státům neukládají přijetí určitých opatření, nýbrž jim ponechávají svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k uskutečnění cíle směrnice v závislosti na různých situacích, které mohou nastat⁴⁸. Zvolené opatření nicméně musí zajistit účinnou a efektivní soudní ochranu, musí mít skutečný odrazující účinek na zaměstnavatele a musí být přiměřené utrpěné újmě⁴⁹.

40. Vzhledem k tomu, že unijní právo konkrétní formy vyrovnání a konkrétní sankce nestanoví, přísluší předkládajícímu soudu, aby určil ve svém vnitrostátním právním řádu ustanovení, kterými do něho byly provedeny povinnosti týkající se sankce a vyrovnání uvedené ve směrnici 2006/54 a 2010/18, přičemž – připomínám – tyto směrnice vyžadují, aby sankce byla nejen účinná, ale i odrazující. I když v tomto ohledu Soudnímu dvoru nepřísluší, aby předkládajícímu soudu určil konkrétní opatření, které by podle jeho názoru splňovalo cíle, co se týče sankce a vyrovnání, sledované také směrnicemi 2006/54 a 2010/18, je nutno konstatovat, že by s těmito požadavky nebylo v souladu, pokud by paní H. bylo pouze umožněno zúčastnit se nového výběrového řízení, neboť v takovém případě by nemohla být řeč o sankci, vyrovnání ani o odrazujícím účinku. Konečně, pokud by Spolková republika Německo nestanovila dostatečné prostředky k tomu, aby byla paní H. navrácena práva, která jí vyplývají ze směrnic 2006/54 a 2010/18, paní H. by mohla podat u vnitrostátních soudů žalobu na náhradu škody směřující proti státu pro nesprávné provedení ustanovení uvedených směrnic, jakož i zásady řádné spolupráce zmíněné v bodě 24 tohoto stanoviska.

Závěry

41. Vzhledem ke všem výše uvedeným úvahám Soudnímu dvoru navrhuji, aby na otázky předložené Verwaltungsgericht Berlin (správní soud v Berlíně, Německo) odpověděl takto:

- „1) Ustanovení 5 bod 2 revidované rámcové dohody, která je uvedena v příloze směrnice Rady 2010/18 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, je třeba vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům, které stanoví, že úředník ve zkušební době, který uspěl ve výběrovém řízení umožňujícím mu přístup k vedoucí funkci, je povinen před konečným jmenováním ukončit dvouletou zkušební dobu, přičemž tuto dobu nelze během rodičovské dovolené tohoto úředníka za žádných okolností přerušit ani není možné den zahájení této zkušební doby odložit na dobu bezprostředně navazující na skončení takovéto dovolené.
- 2) S výhradou toho, že předkládající soud potvrdí, že právními předpisy, o které se jedná ve věci v původním řízení, může být dotčen mnohem větší počet žen, je třeba čl. 14 odst. 1 písm. a) 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, ve spojení s čl. 2 odst. 1 písm. b) uvedené směrnice, vykládat v tom smyslu, že brání takovým právním předpisům, které stanoví, že úředník ve zkušební době, který uspěl ve výběrovém řízení umožňujícím mu přístup k vedoucí funkci, je povinen před konečným jmenováním ukončit dvouletou zkušební

46 – Musí se tak jednat o vyrovnání v plném rozsahu: viz rozsudek ze dne 17. prosince 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831, bod 34).

47 – Viz čl. 23 písm. a) směrnice 2006/54.

48 – Ke směrnici 2006/54 viz rozsudek ze dne 11. října 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 44 a citovaná judikatura).

49 – Ke směrnici 2006/54 opět viz rozsudek ze dne 11. října 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 49).

dobu, přičemž tuto dobu nelze během rodičovské dovolené tohoto úředníka za žádných okolností přerušit ani není možné den zahájení této zkušební doby odložit na dobu bezprostředně navazující na skončení takovéto dovolené.

- 3) Předkládajícímu soudu přísluší, aby za účelem vyrovnání újmy, kterou utrpěl jednotlivec poškozený v důsledku porušení směrnic 2006/54 a 2010/18, použil vnitrostátní opatření určená členským státem na základě povinností, které mu vyplývají z uvedených směrnic. Přitom se musí ujistit, že tato opatření zajišťují účinnou a efektivní soudní ochranu, mají skutečný odrazující účinek na zaměstnavatele a jsou přiměřená utrpěné újmě.“