Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

8. května 2019*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 96/34/ES – Rámcová dohoda o rodičovské dovolené – Ustanovení 2 bod 6 – Pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek, který je na rodičovské dovolené na část pracovní doby – Propuštění – Odstupné při propuštění a příspěvek po dobu rekvalifikačního volna – Pravidla výpočtu – Článek 157 SFEU – Stejná odměna mužů a žen – Rodičovská dovolená na část pracovní doby, kterou čerpají především ženy – Nepřímá diskriminace – Objektivně odůvodněné faktory prosté jakékoliv diskriminace na základě pohlaví – Neexistence“

Ve věci C-486/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Cour de cassation (Kasační soud, Francie) ze dne 11. července 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 23. července 2018, v řízení

RE

proti

Praxair MRC SAS,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení J.-C. Bonichot, předseda senátu, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen a M. Safjan (zpravodaj), soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za RE J. Buk Lament, avocate,

– za společnost Praxair MRC SAS J.-J. Gatineauem, avocat,

– za francouzskou vládu E. de Moustier a R. Coesmem, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi A. Szmytkowskou a C. Valero, jako zmocněnkyněmi,

* Jednací jazyk: francouzština.

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 157 SFEU, jakož i ustanovení 2 bodů 4 a 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995 (dále jen „rámcová dohoda o rodičovské dovolené“), která tvoří přílohu 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. 1996, 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“).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi RE a společností Praxair MRC SAS ohledně pravidel výpočtu odstupného při propuštění a příspěvku po dobu rekvalifikačního volna, které byly RE vyplaceny v souvislosti s jejím propuštěním z hospodářských důvodů, k němuž došlo, když byla na rodičovské dovolené na část pracovní doby.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 96/34 a rámcová dohoda o rodičovské dovolené

3 Směrnice 96/34 byla s účinností ode dne 8. března 2012 zrušena 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. 2010, L 68, s. 13). Vzhledem k době rozhodné z hlediska skutkového stavu ve sporu v původním řízení se však tento spor i nadále řídí směrnicí 96/34 a rámcovou dohodou o rodičovské dovolené.

4 Cílem směrnice 96/34 bylo provést rámcovou dohodu o rodičovské dovolené, kterou uzavřely obecné mezioborové organizace, a sice Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropské středisko veřejných podniků (CEEP) a Evropská konfederace odborových svazů (EKOS).

5 První pododstavec preambule rámcové dohody o rodičovské dovolené zněl:

„[…] rámcová dohoda [o rodičovské dovolené] představuje závazek organizací UNICE, CEEP a EKOS stanovit minimální požadavky na rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodu vyšší moci jakožto důležité prostředky sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy.“

6 V bodech 4 až 6 obecného odůvodnění této rámcové dohody bylo uvedeno:

„4. vzhledem k tomu, že Charta základních sociálních práv Společenství stanoví v bodě 16 týkajícím se rovného zacházení, že musí být vypracována opatření umožňující mužům i ženám sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti;

5. vzhledem k tomu, že usnesení Rady ze dne 6. prosince 1994 uznává, že účinná politika rovných příležitostí předpokládá jednotnou celkovou strategii umožňující lepší organizaci pracovní doby, větší pružnost a snadnější návrat do pracovního života, a zaznamenává důležitou roli sociálních partnerů v této oblasti i při nabízení příležitosti mužům a ženám sladit jejich pracovní povinnosti s povinnostmi rodinnými;

6. vzhledem k tomu, že opatření ke sladění pracovního a rodinného života by měla podpořit zavádění nových pružných způsobů organizace práce a pracovní doby, které lépe odpovídají měnícím se požadavkům společnosti a které [by] přihlížely k potřebám podniků i pracovníků“.

7 V ustanovení 1 uvedené rámcové dohody, nadepsaném „Účel a oblast působnosti“, bylo uvedeno:

„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.“

8 Ustanovení 2 téže rámcové dohody, nadepsané „Rodičovská dovolená“, znělo takto:

„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.

[…]

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 propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

[…]

6. 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.

[…]“

Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku

9 V ustanovení 4 bodech 1 a 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku“), která tvoří přílohu směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi

organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. 1998, L 131, s. 10; Zvl. vyd. 05/03, s. 278), je uvedeno:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem'."

Francouzské právo

10 Článek L. 1233-71 code du travail (zákoník práce) ve znění platném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení (dále jen „zákoník práce") zní:

„V podnicích nebo závodech, v nichž je zaměstnáno 1000 nebo víc zaměstnanců, jakož i v podnicích uvedených v článku L. 2331-1 a podnicích uvedených v článku L. 2341-4, pokud je v nich zaměstnáno celkem alespoň 1000 zaměstnanců, navrhne zaměstnavatel každému zaměstnanci, kterého má v úmyslu propustit z hospodářských důvodů, rekvalifikační volno, které má zaměstnanci umožnit, aby se zúčastnil různých školení a využil služeb podpůrného orgánu v oblasti hledání zaměstnání.

Rekvalifikační volno nesmí trvat déle než devět měsíců.

Na začátku tohoto volna se v případě potřeby provede zhodnocení dovedností, které má zaměstnanci umožnit, aby si stanovil svůj profesní plán a případně určil, jaká školení jsou potřebná pro jeho rekvalifikaci. Tato školení proběhnou v době stanovené v prvním pododstavci.

Všechna tato školení financuje zaměstnavatel."

11 V článku L. 1233-72 zákoníku práce je uvedeno:

„Rekvalifikační volno se čerpá v průběhu výpovědní doby, během níž zaměstnanec nemusí pracovat.

Je-li rekvalifikační volno delší než výpovědní doba, konec této doby se posouvá na konec rekvalifikačního volna.

Výše odměny vyplácené v době, která přesahuje délku výpovědní doby, je rovna výši rekvalifikačního příspěvku uvedeného v bodě 3 článku L. 5123-2. Na tuto odměnu se vztahují ustanovení článků L. 5123-4 a L. 5123-5."

12 Článek L. 1234-9 zákoníku práce stanoví:

„Zaměstnanec s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, který je propuštěn poté, co alespoň jeden rok nepřetržitě pracoval u stejného zaměstnavatele, má s výjimkou případů závažného pochybení nárok na odstupné při propuštění.

Výpočet tohoto odstupného vychází z hrubé mzdy, kterou zaměstnanec pobíral před ukončením pracovního poměru. […]"

13 Článek L. 3123-13 zákoníku práce stanoví:

„Odstupné při propuštění a odstupné při odchodu do důchodu se v případě zaměstnance, který byl ve stejném podniku zaměstnán na plný i částečný úvazek, vypočítá poměrně k dobám, které odpracoval v rámci těchto dvou typů úvazku od nástupu do podniku“.

14 Článek R. 1233-32 zákoníku práce týkající se příspěvku po dobu rekvalifikačního volna zní takto:

„Po dobu rekvalifikačního volna, která přesahuje délku výpovědní doby, pobírá zaměstnanec od zaměstnavatele měsíční odměnu.

Výše této odměny činí alespoň 65 % jeho průměrné hrubé měsíční mzdy, ze které se odvádí příspěvky podle článku L. 5422-9, za posledních dvanáct měsíců před oznámením o propuštění.

Nesmí být nižší než měsíční mzda rovnající se 85 % součinu hodinové minimální mzdy stanovené v článku L. 3231-2 a počtu hodin odpovídajícímu kolektivní pracovní době stanovené v daném podniku.

Zároveň nesmí být nižší než 85 % výše zaručené mzdy vyplácené zaměstnavatelem podle ustanovení článku 32 loi no 2000–37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (zákon č. 2000-37 ze dne 19. ledna 2000 o sjednaném zkrácení pracovní doby).

Zaměstnavatel předloží zaměstnanci každý měsíc výplatní pásku, na které uvede výši této odměny a způsob jejího výpočtu.“

15 V článku R. 1234-4 zákoníku práce je uvedeno:

„Při výpočtu odstupného při propuštění se podle toho, co je pro zaměstnance nejvýhodnější, zohlední:

1. buď jedna dvanáctina mzdy za posledních dvanáct měsíců před propuštěním,

2. nebo jedna třetina mzdy za poslední tři měsíce. V takovém případě se veškeré roční nebo výjimečné odměny nebo prémie, které byly zaměstnanci vyplaceny během tohoto období, zohlední pouze do výše vypočtené v odpovídajícím poměru.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

16 RE začala dne 22. listopadu 1999 pracovat na plný úvazek jako obchodní asistentka pro společnost Materials Research Corporation, nyní společnost Praxair MRC, na základě pracovní smlouvy na dobu určitou. Dodatkem ze dne 21. července 2000 byla tato pracovní smlouva s účinností ode dne 1. srpna 2000 změněna na smlouvu na plný úvazek na dobu neurčitou.

17 RE čerpala od 4. února do 19. srpna 2001 první mateřskou dovolenou a od 6. září 2001 do 6. září 2003 rodičovskou dovolenou na výchovu dítěte. Následně čerpala od 6. listopadu 2007 do 6. června 2008 druhou mateřskou dovolenou, po níž od 1. srpna 2008 následovala rodičovská dovolená na výchovu dítěte, a to ve formě pracovního úvazku zkráceného o jednu pětinu. Posledně uvedená rodičovská dovolená měla být ukončena ke dni 29. ledna 2011.

18 Dne 6. prosince 2010 byla RE propuštěna v rámci hromadného propouštění z hospodářských důvodů. Souhlasila s rekvalifikačním volnem v délce devíti měsíců.

19 Poté, co si RE od 1. ledna 2011 zkrácený pracovní úvazek zrušila, dne 7. září 2011 ze společnosti Praxair MRC definitivně odešla.

20 Dne 30. září 2011 se obrátila na conseil de prud'hommes de Toulouse (pracovní soud v Toulouse, Francie) a své propuštění zpochybnila, přičemž podala několik návrhů, a to zejména návrh na zaplacení částky 941,15 eur z titulu neuhrazeného odstupného při propuštění a částky 1 423,79 eur z titulu neuhrazeného příspěvku po dobu rekvalifikačního volna.

21 Rozsudkem ze dne 12. září 2013 uvedený soud tyto dva návrhy RE zamítl.

22 Rozsudkem ze dne 14. října 2016 cour d'appel de Toulouse (odvolací soud v Toulouse, Francie) rozhodnutí o zamítnutí uvedených návrhů, které podala RE u conseil de prud'hommes de Toulouse (pracovní soud v Toulouse), potvrdil.

23 Dne 14. prosince 2016 podala RE proti uvedenému rozsudku kasační opravný prostředek, přičemž tvrdila, že cour d'appel de Toulouse (odvolací soud v Toulouse) porušil ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené.

24 Cour de cassation (Kasační soud, Francie) uvádí, že podle jeho judikatury by se měla výše odstupného při propuštění, které by mělo být vyplaceno RE, vypočítat na základě článku L. 3123-13 zákoníku práce tak, že se poměrně zohlední doby odpracované na plný úvazek a na částečný úvazek. Pokud jde o příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, jeho výše by měla být podle článku R. 1233-32 zákoníku práce stanovena na základě průměrné hrubé měsíční mzdy za posledních dvanáct měsíců před oznámením o propuštění RE.

25 Tento soud nicméně zdůrazňuje, že Soudní dvůr v rozsudku ze dne 22. října 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), rozhodl, že v případě, že zaměstnavatel bez závažného důvodu nebo bez dodržení výpovědní doby jednostranně ukončí pracovní smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou s pracovníkem zaměstnaným na plný pracovní úvazek v období, kdy tento pracovník čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, odstupné, které má být tomuto pracovníkovi zaplaceno, nemůže být stanoveno na základě snížené mzdy, kterou pobírá v okamžiku, kdy dojde k propuštění. Soudní dvůr uplatnil stejný výklad i v rozsudku ze dne 27. února 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), který se týkal výpočtu výše paušálního ochranného odstupného.

26 Předkládající soud se táže, zda se ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené uplatní na ustanovení o pravidlech výpočtu příspěvku po dobu rekvalifikačního volna, který se vyplácí po propuštění dotčeného pracovníka.

27 Pokud by měl Soudní dvůr za to, že je třeba při výpočtu výše odstupného při propuštění a příspěvku po dobu rekvalifikačního volna vycházet ze zaměstnání na plný úvazek, předkládající soud by vzhledem k neexistenci přímého účinku směrnic Evropské unie ve sporu, který probíhá výlučně mezi jednotlivci, zohlednil všechna ustanovení vnitrostátního práva v zájmu konformního výkladu. Výklad článku L. 3123-13 zákoníku práce v souladu se směrnicí 96/34 a rámcovou dohodou o rodičovské dovolené by však mohl vést k výkladu tohoto vnitrostátního ustanovení *contra legem*. Kromě toho není jisté, zda lze článek R. 1233-32 zákoníku práce vyložit v souladu s ustanovením 2 body 4 a 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené.

28 Předkládající soud se nadto domnívá, že v takovém sporu, o jaký se jedná ve věci v původním řízení, se uplatní článek 157 SFEU, a to v rozsahu, v němž předmětné dávky spadají pod pojem „odměna" ve smyslu tohoto článku. Zdůrazňuje, že rodičovskou dovolenou na část pracovní doby čerpá podstatně větší počet žen než mužů, z čehož plyne nepřímá diskriminace pracovníků ženského pohlaví.

29 Při zkoumání objektivních okolností, které takovou diskriminaci odůvodňují, je třeba vzít do úvahy ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku. Předkládající soud nicméně zdůrazňuje, že Soudní dvůr v bodě 51 rozsudku ze dne 22. října 2009, Meerts

(C-116/08, EU:C:2009:645), uvedl, že pracovník čerpající rodičovskou dovolenou na část pracovní doby a pracovník, který pracuje na plný pracovní úvazek, se ve vztahu k původní pracovní smlouvě, kterou uzavřeli se svým zaměstnavatelem, nenacházejí v odlišné situaci.

30 Za těchto podmínek se Cour de cassation (Kasační soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být ustanovení 2 body 4 a 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené […] vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby se na zaměstnance na rodičovské dovolené na část pracovní doby použilo k okamžiku jeho propuštění takové ustanovení vnitrostátního práva, jako je v té době použitelný článek L. 3123-13 zákoníku práce, podle kterého platí, že ‚odstupné při propuštění a odstupné při odchodu do důchodu se v případě zaměstnance, který byl ve stejném podniku zaměstnán na plný i částečný úvazek, vypočítá poměrně k dobám, které odpracoval v rámci těchto dvou typů úvazku od nástupu do podniku'?

2) Musí být ustanovení 2 body 4 a 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené […] vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby se na zaměstnance na rodičovské dovolené na část pracovní doby použilo k okamžiku jeho propuštění takové ustanovení vnitrostátního práva, jako je článek R. 1233-32 zákoníku práce, podle kterého zaměstnanec po dobu rekvalifikačního volna, která přesahuje délku výpovědní doby, pobírá od zaměstnavatele měsíční odměnu, jejíž výše činí alespoň 65 % jeho průměrné hrubé měsíční mzdy, ze které se odvádí příspěvky podle článku L. 5422-9 zákoníku práce, za posledních dvanáct měsíců před oznámením o propuštění?

3) V případě kladné odpovědi na některou ze dvou výše uvedených otázek, musí být článek 157 [SFEU] vykládán v tom smyslu, že brání takovým ustanovením vnitrostátního práva, jako je v době rozhodné použitelný článek L. 3123-13 zákoníku práce a článek R. 1233-32 téhož zákoníku, pokud rodičovskou dovolenou na část pracovní doby čerpá podstatně větší počet žen než mužů a pokud z toho plynoucí nepřímá diskriminace, pokud jde o odstupné při propuštění a příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, jejichž výše je nižší než v případě zaměstnanců, kteří nečerpali rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, není odůvodněná objektivními okolnostmi prostými jakékoli diskriminace?"

K první a druhé otázce

31 Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu, které je třeba posoudit společně, je, zda musí být ustanovení 2 body 4 a 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby v případě, že je pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek propuštěn v okamžiku, kdy čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, byla výše odstupného při propuštění a příspěvku po dobu rekvalifikačního volna, které mají být tomuto pracovníkovi vyplaceny, stanovena alespoň zčásti na základě snížené mzdy, kterou pobírá v okamžiku propuštění.

K přípustnosti

32 Společnost Praxair MRC a francouzská vláda namítají, že vzhledem k tomu, že spor v původním řízení probíhá mezi dvěma jednotlivci a vnitrostátní právní úpravu dotčenou ve věci v původním řízení nelze vyložit v souladu s unijním právem, RE se nemůže dovolávat rámcové dohody o rodičovské dovolené, aby zabránila uplatnění této právní úpravy, pokud by tato úprava odporovala unijnímu právu. První a druhá otázka tedy nejsou pro řešení sporu v původním řízení užitečné. Tyto otázky jsou hypotetické, a tudíž nepřípustné.

33 V této souvislosti je třeba připomenout, že je pouze na vnitrostátním soudu, který rozhoduje spor a musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby posoudil s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se tedy položené otázky týkají výkladu normy unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 10. prosince 2018, Wightman a další, C-621/18, EU:C:2018:999, bod 26, jakož i citovaná judikatura).

34 Z toho vyplývá, že se na otázky týkající se unijního práva vztahuje domněnka relevance. Soudní dvůr smí rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem odmítnout pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad unijní normy nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 10. prosince 2018, Wightman a další, C-621/18, EU:C:2018:999, bod 27, jakož i citovaná judikatura).

35 Z judikatury Soudního dvora v tomto ohledu vyplývá, že Soudní dvůr má pravomoc v rámci řízení o předběžné otázce rozhodovat o výkladu ustanovení unijního práva bez ohledu na to, zda mají přímý účinek, či nikoli (rozsudek ze dne 27. listopadu 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, bod 89 a citovaná judikatura).

36 Co se kromě toho týče povinnosti konformního výkladu, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že povinnost členských států dosáhnout výsledku sledovaného směrnicí, která z této směrnice vyplývá, jakož i jejich povinnost na základě čl. 4 odst. 3 SEU a článku 288 SFEU přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění splnění této povinnosti jsou uloženy všem orgánům členských států včetně soudních orgánů v rozsahu jejich pravomocí (rozsudek ze dne 4. října 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, bod 57, jakož i citovaná judikatura).

37 Ke splnění této povinnosti zásada konformního výkladu vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci, přičemž vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby zajistily plnou účinnost unijního práva a došly k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným tímto právem (rozsudek ze dne 4. října 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, bod 58, jakož i citovaná judikatura).

38 Tato zásada konformního výkladu vnitrostátního práva má však určité meze. Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu unijního práva, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je omezena obecnými právními zásadami a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (rozsudek ze dne 4. října 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, bod 59, jakož i citovaná judikatura).

39 V projednávaném případě z předkládacího rozhodnutí vyplývá – jak je uvedeno v bodě 27 tohoto rozsudku – že ačkoliv má předkládající soud v tomto ohledu pochybnosti, nevylučuje, že vnitrostátní právní úpravu zmíněnou v první a druhé otázce lze vyložit v souladu s unijním právem. Je přitom právě na tomto soudu, aby určil, zda je schopen vyložit vnitrostátní právní úpravu dotčenou ve věci v původním řízení v souladu s unijním právem.

40 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že první a druhá otázka jsou přípustné.

K věci samé

41 Úvodem je třeba uvést, že jak vyplývá z prvního pododstavce preambule rámcové dohody o rodičovské dovolené i z bodů 4 a 5 obecného odůvodnění této rámcové dohody, jakož i z jejího ustanovení 1 bodu 1, uvedená rámcová dohoda představuje závazek sociálních partnerů provést přijetím minimálních požadavků opatření určená k tomu, aby jak mužům, tak ženám bylo umožněno sladit

jejich pracovní povinnosti s povinnostmi rodinnými (rozsudky ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 35, a ze dne 27. února 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 30).

42 Podle ustanovení 1 bodu 2 rámcové dohody o rodičovské dovolené se tato 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.

43 Je nesporné, že v takové situaci byla v rámci sporu v původním řízení i RE, takže tato osoba spadá do oblasti působnosti zmíněné rámcové dohody.

44 Předkládající soud v první a druhé otázce odkazuje na ustanovení 2 body 4 a 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené. V ustanovení 2 bodě 4 zmíněné rámcové dohody je v tomto ohledu uvedeno, že k zajištění toho, aby pracovníci mohli uplatňovat své právo na rodičovskou dovolenou, přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propuštěním „z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené“ v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

45 V projednávaném případě byla RE propuštěna v rámci hromadného propouštění z hospodářských důvodů. Z předkládacího rozhodnutí neplyne, že byla propuštěna z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené.

46 Za těchto podmínek není třeba na první a druhou otázku odpovědět z hlediska ustanovení 2 bodu 4 rámcové dohody o rodičovské dovolené; relevantní je pouze ustanovení 2 bod 6 této rámcové dohody.

47 Podle posledně uvedeného ustanovení platí, že práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené a že po skončení této dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

48 Jak ze znění ustanovení 2 bodu 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené, tak z jeho kontextu v tomto ohledu vyplývá, že jeho cílem 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 (rozsudky ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 39, a ze dne 27. února 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 43).

49 S ohledem na cíl rovného zacházení pro muže a ženy sledovaný rámcovou dohodou o rodičovské dovolené musí být ustanovení 2 bod 6 této dohody vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, která má zvláštní význam, a nemůže být tedy vykládána restriktivně (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 42).

50 Z cílů rámcové dohody o rodičovské dovolené vyplývá, že pojem „práva pracovníka, která má nebo která nabývá“, ve smyslu zmíněného ustanovení 2 bodu 6 zahrnuje všechna práva a peněžité či naturální výhody odvozené přímo či nepřímo z pracovního poměru, jež může pracovník uplatňovat vůči zaměstnavateli v den začátku rodičovské dovolené (rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 43).

51 Mezi taková práva a výhody patří všechna práva a výhody týkající se podmínek zaměstnání, jako je právo pracovníka s plným pracovním úvazkem, který čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, v případě jednostranného ukončení smlouvy uzavřené na dobu neurčitou ze strany

zaměstnavatele na výpovědní dobu, jejíž délka závisí na délce trvání pracovního poměru v podniku a jejímž účelem je usnadnění hledání nového zaměstnání (rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 44).

52 Je pravda, že pracovník zaměstnaný na základě pracovní smlouvy na plný úvazek neodpracuje v období čerpání rodičovské dovolené na část pracovní doby stejný počet pracovních hodin jako pracovník, který pracuje na plný úvazek. Tato okolnost však neznamená, že se ve vztahu k původní pracovní smlouvě, kterou uzavřeli se svým zaměstnavatelem, nacházejí v odlišné situaci (rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 51).

53 Jak totiž rozhodl Soudní dvůr, pokud jde o pracovníka zaměstnaného na základě pracovní smlouvy na plný úvazek, který čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, je nutno mít za to, že jednostranné ukončení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele se týká pracovní smlouvy na plný úvazek (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 55).

54 Za těchto podmínek Soudní dvůr rozhodl, že ustanovení 2 body 6 a 7 rámcové dohody o rodičovské dovolené musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby v případě, že zaměstnavatel bez závažného důvodu nebo bez dodržení výpovědní doby jednostranně ukončí pracovní smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou s pracovníkem zaměstnaným na plný pracovní úvazek v období, kdy tento pracovník čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, bylo odstupné, které má být tomuto pracovníkovi zaplaceno, stanoveno na základě snížené mzdy, kterou pobírá v okamžiku, kdy dojde k propuštění (rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 56).

55 Co se v projednávaném případě zaprvé týče takového odstupného při propuštění, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, je třeba konstatovat, že se toto odstupné vyplácí v důsledku pracovního poměru mezi jeho příjemcem a bývalým zaměstnavatelem tohoto příjemce. Takové odstupné tudíž spadá do oblasti působnosti ustanovení 2 bodu 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené.

56 Jak přitom vyplývá z judikatury citované v bodě 54 tohoto rozsudku, v případě, že je pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek propuštěn v okamžiku, kdy čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, jeho odstupné při propuštění musí být v plném rozsahu stanoveno na základě mzdy za práci, kterou tento pracovník vykonával na plný úvazek.

57 Vnitrostátní právní předpisy, které by omezovaly práva vyplývající z pracovního poměru v případě čerpání rodičovské dovolené, by totiž mohly odrazovat pracovníka od čerpání takové dovolené a podněcovat zaměstnavatele, aby spíše propouštěl pracovníky, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. 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 (rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 47).

58 Ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené za těchto podmínek brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jaké je dotčeno ve věci v původním řízení, podle něhož se zohledňuje snížená mzda, kterou pracovník na rodičovské dovolené na část pracovní doby pobírá v okamžiku propuštění, jelikož stanoví, že odstupné při propuštění se v případě pracovníka, jenž byl ve stejném podniku zaměstnán na plný a částečný úvazek, se vypočítá poměrně k dobám, které odpracoval v rámci těchto dvou typů úvazku od nástupu do podniku.

59 Pokud jde zadruhé o příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, který upravuje vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, ten se váže k rekvalifikačnímu volnu. Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že v podnicích, jichž se týká tato právní úprava, navrhne zaměstnavatel každému zaměstnanci, kterého má v úmyslu propustit z hospodářských důvodů, rekvalifikační volno, které má zaměstnanci umožnit, aby se zúčastnil různých školení a využil služeb podpůrného orgánu v oblasti hledání zaměstnání.

60 Je třeba posoudit, zda taková dávka, jako je příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, spadá do oblasti působnosti ustanovení 2 bodu 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené, a pokud ano, zda toto ustanovení brání pravidlům výpočtu uvedeného příspěvku, která plynou z takové právní úpravy, o jakou jde ve věci v původním řízení.

61 S ohledem na judikaturu citovanou v bodě 50 tohoto rozsudku je třeba uvést, že taková dávka, jako je příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, představuje vzhledem k podmínkám jejího vyplácení, právo odvozené z pracovního poměru, které může pracovník uplatňovat vůči zaměstnavateli. Tento závěr podle všeho nemůže změnit pouhá okolnost, že vyplácení takového příspěvku není automatické, jelikož propuštěný pracovník musí o tento příspěvek svého zaměstnavatele požádat, a že se tento příspěvek vyplácí po dobu rekvalifikačního volna, která přesahuje délku výpovědní doby.

62 Ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené se za těchto podmínek uplatní na takovou dávku, jako je příspěvek po dobu rekvalifikačního volna.

63 Co se týče pravidel výpočtu tohoto příspěvku, z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že právní úprava dotčená ve věci v původním řízení stanoví, že v případě, že je pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek propuštěn v okamžiku, kdy čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, uvedený příspěvek se vypočítá alespoň zčásti na základě snížené mzdy, kterou pobírá v okamžiku propuštění.

64 Stejně jako v případě odstupného při propuštění však musí být výše takové dávky, jako je příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, na základě ustanovení 2 bodu 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené stanovena v plném rozsahu na základě mzdy za práci, kterou tento pracovník vykonával na plný úvazek.

65 S ohledem na výše uvedené je třeba na první a druhou otázku odpovědět tak, že ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby v případě, že je pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek propuštěn v okamžiku, kdy čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, byla výše odstupného při propuštění a příspěvku po dobu rekvalifikačního volna, které mají být tomuto pracovníkovi vyplaceny, stanovena alespoň zčásti na základě snížené mzdy, kterou pobírá v okamžiku propuštění.

Ke třetí otázce

66 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 157 SFEU vykládán v tom smyslu, že brání takové právní úpravě, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, která stanoví, že v případě, že je pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek propuštěn v okamžiku, kdy čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, má tento pracovník nárok na odstupné při propuštění a na příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, jejichž výše je alespoň zčásti stanovena na základě snížené mzdy, kterou pobírá v okamžiku propuštění, a to za situace, kdy rodičovskou dovolenou na část pracovní doby čerpá podstatně větší počet žen než mužů a rozdílné zacházení, které z toho plyne, nelze vysvětlit objektivně odůvodněnými faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

67 Úvodem je třeba uvést, že vzhledem k tomu, že má článek 157 SFEU kogentní povahu, zákaz diskriminace pracovníků mužského a ženského pohlaví se nevztahuje pouze na činnost orgánů veřejné moci, ale dopadá na všechny smlouvy, jejichž účelem je kolektivně upravit závislou činnost, jakož i na smlouvy mezi jednotlivci (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, bod 39, a ze dne 18. listopadu 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, bod 25).

68 Zásady, která je zakotvena v tomto článku, se lze dovolávat před vnitrostátními soudy zejména v případě diskriminace, která má svůj původ přímo v ustanoveních právních předpisů nebo v kolektivních smlouvách, jakož i v případě, kdy je práce vykonávána v tomtéž soukromém nebo veřejném podniku či instituci (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, bod 40, a ze dne 13. ledna 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, bod 45).

69 Podle čl. 157 odst. 2 SFEU se „odměnou“ rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

70 Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že pojem „odměna“ ve smyslu čl. 157 odst. 2 SFEU musí být vykládán v širším smyslu. Zahrnuje zejména všechny odměny v hotovosti nebo v naturáliích, stávající či budoucí, za podmínky, že je zaměstnavatel vyplácí – byť nepřímo – zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, ať již na základě pracovní smlouvy, legislativních ustanovení či dobrovolně. Kromě toho okolnost, že určité dávky jsou vyplaceny až po skončení pracovního poměru, nevylučuje, že tyto dávky mohou mít povahu odměny ve smyslu tohoto ustanovení (rozsudky ze dne 6. prosince 2012, Dittrich a další, C-124/11, C-125/11 a C-143/11, EU:C:2012:771, bod 35, jakož i ze dne 19. září 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 33).

71 Pokud jde o dávky přiznané zaměstnavatelem pracovníkovi v případě jeho propuštění, Soudní dvůr již konstatoval, že tyto dávky představují formu odložené odměny, na kterou má pracovník nárok z důvodu svého zaměstnání, ale která je mu vyplacena až v okamžiku skončení pracovního poměru s cílem usnadnit mu přizpůsobení se novým okolnostem vyplývajícím z této skutečnosti (rozsudky ze dne 17. května 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, bod 13, a ze dne 19. září 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 35).

72 V projednávaném případě je třeba uvést, že takové dávky, jako je odstupné při propuštění a příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, splňují podmínky připomenuté v bodech 70 a 71 tohoto rozsudku. Za těchto okolností musí být takové dávky kvalifikovány jako „odměny“ ve smyslu článku 157 SFEU.

73 Má-li být zjištěno, zda dochází k diskriminaci, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury diskriminace spočívá v použití odlišných pravidel na srovnatelné situace nebo v použití stejného pravidla na odlišné situace (rozsudky ze dne 13. února 1996, Gillespie a další, C-342/93, EU:C:1996:46, bod 16, jakož i ze dne 14. července 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, bod 39).

74 Francouzská vláda v tomto ohledu tvrdí, že není namístě porovnávat pracovníka na rodičovské dovolené na část pracovní doby a pracovníka, který pracuje na plný úvazek, přičemž poukazuje na ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, podle kterého platí, že „[j]e-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘ “.

75 Francouzská vláda i společnost Praxair CRM se rovněž dovolávají bodu 63 rozsudku ze dne 16. července 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462), v němž Soudní dvůr rozhodl, že zásada rovného zacházení pro muže a ženy nebrání tomu, aby pracovník po dobu rodičovské dovolené na část pracovní doby nabýval nároky na trvalý invalidní důchod na základě odpracované doby a vyplacené mzdy, a nikoliv jako kdyby pracoval na plný úvazek. Jsou tedy toho názoru, že není tedy namístě porovnávat pracovníka na rodičovské dovolené na část pracovní doby a pracovníka, který pracuje na plný úvazek.

76 Je však třeba odlišovat práva, která specificky zohledňují situaci rodičovské dovolené na část pracovní doby, na jedné straně a práva, která z této situace specificky neplynou, na straně druhé.

77 Jak v tomto ohledu vyplývá z bodu 53 tohoto rozsudku, pokud jde o pracovníka zaměstnaného na základě pracovní smlouvy na plný úvazek, který čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, je nutno mít za to, že jednostranné ukončení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele se týká pracovní smlouvy na plný úvazek.

78 Jak plyne z bodů 51 a 55 rozsudku ze dne 22. října 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), pokud jde o nárok na takové dávky, jako je odstupné při propuštění a příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, situace pracovníka na rodičovské dovolené na část pracovní doby je tudíž z hlediska takových dávek srovnatelná se situací pracovníka na plný úvazek. Takový závěr se uplatní i v souvislosti s článkem 157 SFEU.

79 Podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že zásada stejné odměny za práci zakotvená v článku 157 SFEU brání nejen použití předpisů, které zakládají přímou diskriminaci na základě pohlaví, ale rovněž uplatňování předpisů, které ponechávají v platnosti rozdíly v zacházení s pracovníky mužského a ženského pohlaví na základě jiných kritérií, než je kritérium pohlaví, jestliže tyto rozdíly v zacházení nemohou být vysvětleny objektivně odůvodněnými faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 15. prosince 1994, Helmig a další, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, EU:C:1994:415, bod 20, jakož i ze dne 17. července 2014, C-173/13, Leone, EU:C:2014:2090, bod 40).

80 Z judikatury Soudního dvora konkrétně vyplývá, že vnitrostátní opatření představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, jestliže i přes své neutrální znění ve skutečnosti znevýhodňuje značně větší počet pracovníků jednoho pohlaví než pracovníků druhého pohlaví. Takové opatření je slučitelné se zásadou rovného zacházení pouze za podmínky, že rozdílné zacházení mezi oběma kategoriemi pracovníků, k němuž vede, je odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. července 2014, C-173/13, Leone, EU:C:2014:2090, bod 41 a citovaná judikatura).

81 Z uplatnění takové vnitrostátní právní úpravy, o jakou se jedná ve věci v původním řízení a která je formulována neutrálním způsobem, v posuzované věci plyne, že v případě, že je pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek propuštěn v okamžiku, kdy čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, je tento pracovník znevýhodněn oproti pracovníkovi, který je propuštěn v době, kdy pracuje na plný úvazek, a to v rozsahu, v němž se výše odstupného při propuštění a příspěvku po dobu rekvalifikačního volna stanovuje v případě zaměstnance na rodičovské dovolené na část pracovní doby alespoň zčásti na základě snížené mzdy, kterou pobírá v okamžiku, kdy je propuštěn.

82 Předkládající soud v rámci třetí otázky uvádí, že rodičovskou dovolenou na část pracovní doby čerpá podstatně větší počet žen než mužů. V předkládacím rozhodnutí konstatuje, že podle generálního advokáta u Cour de cassation (Kasační soud) z vnitrostátních statistik z března 2016 vyplývá, že 96 % pracovníků, kteří ve Francii čerpají rodičovskou dovolenou, je ženského pohlaví.

83 Za takového předpokladu je taková vnitrostátní právní úprava, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, slučitelná se zásadou rovného zacházení pouze za podmínky, že rozdílné zacházení s muži a ženami, ke kterému vede, může být případně odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoli diskriminace na základě pohlaví.

84 Zejména ze znění třetí otázky vyplývá, že předkládající soud má za to, že toto rozdílné zacházení takovými objektivními okolnostmi odůvodněno není.

85 Co se týče francouzské vlády, ta v souvislosti s takovým rozdílným zacházením v písemných vyjádřeních neuvádí žádné faktory, které by byly objektivně odůvodněné okolnostmi prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

86 Taková vnitrostátní právní úprava, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, za těchto podmínek podle všeho není v souladu se zásadou stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, kterou upravuje článek 157 SFEU.

87 Vzhledem k výše uvedeným úvahám je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že článek 157 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové právní úpravě, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, která stanoví, že v případě, že je pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek propuštěn v okamžiku, kdy čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, má tento pracovník nárok na odstupné při propuštění a na příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, jejichž výše je alespoň zčásti stanovena na základě snížené mzdy, kterou pobírá v okamžiku propuštění, a to za situace, kdy rodičovskou dovolenou na část pracovní doby čerpá podstatně větší počet žen než mužů a rozdílné zacházení, které z toho plyne, nelze vysvětlit objektivně odůvodněnými faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

K nákladům řízení

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

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

1) **Ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995, která tvoří přílohu 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, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání tomu, aby v případě, že je pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek propuštěn v okamžiku, kdy čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, byla výše odstupného při propuštění a příspěvku po dobu rekvalifikačního volna, které mají být tomuto pracovníkovi vyplaceny, stanovena alespoň zčásti na základě snížené mzdy, kterou pobírá v okamžiku propuštění.**

2) **Článek 157 SFEU musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové právní úpravě, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, která stanoví, že v případě, že je pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek propuštěn v okamžiku, kdy čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, má tento pracovník nárok na odstupné při propuštění a na příspěvek po dobu rekvalifikačního volna, jejichž výše je alespoň zčásti stanovena na základě snížené mzdy, kterou pobírá v okamžiku propuštění, a to za situace, kdy rodičovskou dovolenou na část pracovní doby čerpá podstatně větší počet žen než mužů a rozdílné zacházení, které z toho plyne, nelze vysvětlit objektivně odůvodněnými faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.**

Podpisy.