



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 12. decembra 2013\*

„Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania — Kolektívna zmluva, ktorá vyhradzuje výhodu v oblasti odmeňovania a pracovných podmienok zamestnancom uzatvárajúcich manželstvo — Vylúčenie partnerov uzatvárajúcich registrované partnerstvo — Diskriminácia na základe sexuálnej orientácie“

Vo veci C-267/12,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Cour de cassation (Francúzsko) z 23. mája 2012 a doručený Súdnemu dvoru 30. mája 2012, ktorý súvisí s konaním:

**Frédéric Hay**

proti

**Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres,**

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory T. von Danwitz, sudcovia E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby (spravodajca) a C. Vajda,

generálny advokát: N. Jääskinen,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- F. Hay, v zastúpení: A. Lamamra, avocat,
- Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, v zastúpení: J.-J. Gatineau, avocat,
- francúzska vláda, v zastúpení: G. de Bergues, D. Colas a J. Rossi, splnomocnení zástupcovia,
- belgická vláda, v zastúpení: M. Jacobs, splnomocnená zástupkyňa,
- Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

\* Jazyk konania: francúzština.

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 ods. 2 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi F. Hayom a jeho zamestnávateľom, spoločnosťou *Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres* (ďalej len „*Crédit agricole*“), ktorého predmetom jej odmietnutie spoločnosti *Crédit agricole* poskytnúť mu v dôsledku uzatvorenia registrovaného partnerstva (*pacte civil de solidarité*, ďalej len „registrované partnerstvo“) pracovné voľno a prémie, ktoré sú stanovené pre zamestnancov uzatvárajúcich manželstvo.

### **Právny rámec**

#### *Právo Únie*

- 3 V odôvodnení 22 smernice 2000/78 sa uvádza:

„Táto smernica nemá vplyv na vnútroštátne právne predpisy o rodinnom stave a na dávky na tom závislé.“

- 4 Článok 1 smernice 2000/78 stanovuje:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

- 5 Podľa článku 2 uvedenej smernice:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

- a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;
- b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:
  - i) takýto predpis, kritérium alebo zvykosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné...

...

5. Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných.“

6 Článok 3 ods. 1 tej istej smernice znie:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

...

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

...“

#### *Francúzske právo*

#### Občiansky zákonník

7 Článok 144 code civil (občiansky zákonník), v znení zákona č. 99-944 z 15. novembra 1999 (ďalej len „občiansky zákonník“), stanovuje:

„Muži a ženy nemôžu uzatvárať manželstvo pred dovŕšením veku osemnástich rokov.“

8 Článok 515-1 uvedeného zákonníka stanovuje:

„Registrované partnerstvo je zmluva, ktorú uzatvárajú dve plnoleté fyzické osoby rôzneho alebo rovnakého pohlavia na účely usporiadania ich spoločného spolužitia.“

9 Článok 515-4 občianskeho zákonníka stanovuje:

„Partneri, ktorí uzavreli registrované partnerstvo, sa zaväzujú, že budú spolu žiť, vzájomne si pomáhať, a to aj materiálne. Pokiaľ partneri nestanovia inak, materiálna pomoc je úmerná možnostiam každého z nich.

Partneri sú voči tretím osobám spoločne a nerozdielne zodpovední za záväzky, ktoré vznikli jednému z nich v súvislosti so zabezpečením bežných životných potrieb. ...“

#### Zákonník práce

10 Článok L. 122-45 code du travail (zákonník práce), v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „zákonník práce“), zakazuje v oblasti odmeňovania a pracovných podmienok priamu alebo nepriamu diskrimináciu najmä na základe sexuálnej orientácie.

11 Článok L. 226-1 zákonníka práce stanovuje:

„Každému zamestnancovi sa po predložení príslušných dokladov pri príležitosti určitých rodinných udalostí a výnimočne poskytne pracovné voľno v tomto rozsahu:

Štyri dni na svadbu zamestnanca;

...“

Celoštátna kolektívna zmluva spoločnosti Crédit agricole

- 12 Článok 20 celoštátnej kolektívnej zmluvy spoločnosti Crédit agricole nazvaný „Pracovné voľno“, stanovuje:

„Pracovné voľno s plnou náhradou mzdy sa poskytuje v týchto prípadoch:

...

3° Zamestnanci, s ktorými bola uzatvorená pracovná zmluva na dobu neurčitú

Svadba:

- zamestnanca: 10 pracovných dní;
- dieťaťa zamestnanca: 3 pracovné dni;
- brata alebo sestry zamestnanca: 1 pracovný deň.

...“

- 13 Článok 34 celoštátnej kolektívnej zmluvy spoločnosti Crédit agricole s názvom „Ďalšie prémie a príspevky“, stanovuje:

„Prémia pri príležitosti uzatvorenia manželstva

Každému zamestnancovi, s ktorým bola uzatvorená zmluva na dobu neurčitú, sa poskytne v čase uzatvorenia manželstva prémie vo výške 1/36 mesačnej mzdy prislúchajúcej za mesiac predchádzajúci svadbe za mesiace odpracované pred uzavretím manželstva.

...“

- 14 Na základe dohody z 10. júla 2008, ktorou sa menia články 20, 22 a 34 celoštátnej kolektívnej zmluvy spoločnosti Crédit agricole, sa nárok na tieto výhody rozšíril aj na uzatvorenie registrovaného partnerstva. Dňa 27. septembra 2010 Association française des banques et les fédérations syndicales (Francúzska asociácia bánk a federácie odborových zväzov) tiež uzavreli dodatok k celoštátnej kolektívnej zmluve bánk z 10. januára 2000, aby sa pracovné voľno pri príležitosti rodinných udalostí rozšírilo na zamestnancov, ktorí uzatvárajú registrované partnerstvo. Ustanovenia tohto dodatku boli výnosom ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé (Minister práce, zamestnanosti a zdravotníctva) z 23. decembra 2010 rozšírené na celý bankový sektor.

### **Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka**

- 15 F. Hay je zamestnaný v spoločnosti Crédit agricole od roku 1998.
- 16 Dňa 11. júla 2007 F. Hay uzavrel registrované partnerstvo s osobou rovnakého pohlavia. Pri tejto príležitosti požiadal o poskytnutie pracovného voľna a prémie, ktoré sa na základe celoštátnej kolektívnej zmluvy spoločnosti Crédit agricole poskytujú zamestnancom pri príležitosti uzatvorenia manželstva. Táto spoločnosť mu nárok na dané výhody zamietla z dôvodu, že podľa uvedenej kolektívnej zmluvy sa tieto výhody poskytujú len pri uzatvorení manželstva.

- 17 Dňa 17. marca 2008 podal F. Hay na Conseil de prud'hommes de Saintes (Rada pre pracovnoprávne spory v Saintes) žalobu na zaplatenie prémie poskytovanej pri príležitosti uzavretia manželstva vo výške 2 637,85 eura, ako aj na vyplatenie náhrady škody za dni pracovného voľna vo výške 879,29 eura, ktoré mu boli zamietnuté. Rozsudkom z 13. októbra 2008 Conseil de prud'hommes de Saintes túto žalobu zamietol, lebo zastával názor, že prémie poskytovaná pri príležitosti uzavretia manželstva sa neviaže na zamestnanie, ale na osobný stav, a že občiansky zákonník rozlišuje medzi manželstvom a registrovaným partnerstvom. Síce uviedla, že celoštátna kolektívna zmluva spoločnosti Crédit agricole bola 10. júla 2008 doplnená s cieľom rozšíriť na osoby, ktoré uzavreli registrované partnerstvo, výhodu z tejto zmluvy, pokiaľ ide o prémie a pracovné voľno, ktoré sa poskytujú pri príležitosti uzavretia manželstva, zastáva však názor, že toto rozšírenie nemá retroaktívny účinok.
- 18 Rozsudkom z 30. marca 2010 Cour d'appel de Poitiers (Odvolací súd v Poitiers) potvrdil uvedený rozsudok s odôvodnením, že registrované partnerstvo sa odlišuje od uzavretia manželstva formálnymi náležitosťami súvisiacimi so sobášom, ďalej tým, že ho môžu uzatvoriť dve plnoleté fyzické osoby odlišného alebo rovnakého pohlavia, spôsobom zániku, ako aj vzájomnými povinnosťami v oblasti majetkového práva, dedičského práva a právnej úpravy rodičovských vzťahov. Uvedený súd rovnako dospel k záveru, že rozdielne zaobchádzanie medzi zosobášenými párami a osobami, ktoré uzatvorili registrované partnerstvo, pokiaľ ide o výhody v odmeňovaní pri príležitosti rodinných udalostí, nevyplýva z ich rodinnej situácie ani z ich sexuálnej orientácie, ale z rozdielneho postavenia súvisiaceho s ich osobným stavom, v dôsledku ktorého sa nenachádzajú v rovnakej situácii.
- 19 Dňa 28. mája 2010 podal F. Hay proti tomuto rozsudku kasačný opravný prostriedok na Cour de cassation (Kasačný súd). F. Hay zastáva názor, že skutočnosť, že mu Crédit agricole odmietla priznať nárok na pracovné voľno a na prémie, ktoré sa poskytujú pri príležitosti uzavretia manželstva a sú upravené v celoštátnej kolektívnej zmluve spoločnosti Crédit agricole, predstavuje diskrimináciu, ktorá súvisí s jeho sexuálnou orientáciou, čo je v rozpore s článkom L. 122-45 zákonníka práce, článkami 1 až 3 smernice 2000/78, ako aj s článkom 14 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd podpísaného v Ríme 4. novembra 1950.
- 20 F. Hay zdôrazňuje, že podľa článku 144 občianskeho zákonníka môžu manželstvo uzavrieť len osoby odlišného pohlavia, pričom podľa článku 515-1 občianskeho zákonníka môžu osoby rovnakého pohlavia uzavrieť výlučne registrované partnerstvo. Z tohto ustanovenia v spojení s celoštátnou kolektívnou zmluvou spoločnosti Crédit agricole vyplýva, že osoby rovnakého pohlavia, ktoré uzavreli registrované partnerstvo, nemajú nárok na pracovné voľno a prémie, ktoré sa poskytujú zamestnancom tohto podniku pri príležitosti uzavretia manželstva.
- 21 Za týchto okolností Cour de cassation rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 2 ods. 2 písm. b) smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že rozhodnutie vnútroštátneho zákonodarcu vyhradiť uzatváranie manželstiev osobám rozdielneho pohlavia môže predstavovať oprávnený, primeraný a nevyhnutný cieľ odôvodňujúci nepriamu diskrimináciu vyplývajúcu z toho, že kolektívna zmluva, podľa ktorej je výhoda v oblasti odmeňovania a pracovných podmienok vyhradená zamestnancom, ktorí uzatvorili manželstvo, nevyhnutne vylučuje z nároku na túto výhodu partnerov rovnakého pohlavia, ktorí uzatvorili registrované partnerstvo?“

### **O prejudiciálnej otázke**

- 22 Prejudiciálna otázka je založená na predpoklade, že celoštátna kolektívna zmluva spoločnosti Crédit agricole predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 a týka sa toho, či takúto diskrimináciu možno odôvodniť.

- 23 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že aj keď z formálneho hľadiska vnútroštátny súd obmedzil svoju otázku na výklad osobitného ustanovenia práva Únie, táto okolnosť nebráni tomu, aby mu Súdny dvor poskytol všetky výkladové prvky tohto práva, ktoré môžu byť užitočné pre rozhodnutie v prejednávanej veci, bez ohľadu na to, či ich vnútroštátny súd uviedol v znení svojej otázky, alebo nie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. januára 2010, *Wolf*, C-229/08, Zb. s. I-1, bod 32 a citovanú judikatúru).
- 24 Vzhľadom na situáciu vo veci samej, ktorá je uvedená v rozhodnutí vnútroštátneho súdu, treba preskúmať otázku, či celoštátna kolektívna zmluva, akou je celoštátna kolektívna zmluva spoločnosti *Crédit agricole*, obsahuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 smernice 2000/78.
- 25 Treba preto konštatovať, že vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. a) a b) uvedenej smernice vykladať v tom zmysle, že bráni takému ustanoveniu kolektívnej zmluvy, o aké ide vo veci samej, podľa ktorého zamestnanec, ktorý uzatvoril registrované partnerstvo s osobou rovnakého pohlavia, je vylúčený z nároku na získanie výhod, ako sú pracovné voľno a prémie, ktoré sa poskytujú zamestnancom pri príležitosti uzavretia ich manželstva, pokiaľ vnútroštátna právna úprava dotknutého členského štátu neumožňuje osobám toho istého pohlavia uzatvárať manželstvo.
- 26 Na úvod treba pripomenúť, ako sa uvádza v odôvodnení 22 smernica 2000/78, že právna úprava rodinného stavu osôb patrí do právomoci členských štátov. Účelom smernice 2000/78 je však podľa jej článku 1 bojovať proti určitým druhom diskriminácie v zamestnaní a povolani, medzi ktoré patrí diskriminácia na základe sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania (pozri rozsudok z 10. mája 2011, *Römer*, C-147/08, Zb. s. I-3591, bod 38).
- 27 Pokiaľ ide o uplatnenie smernice 2000/78 na ustanovenia takej kolektívnej zmluvy, o akú ide vo veci samej, z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že ak sociálni partneri prijímú opatrenia spadajúce do pôsobnosti tejto smernice, musia konať v súlade s uvedenou smernicou (pozri rozsudky z 13. septembra 2011, *Prigge a i.*, C-447/09, Zb. s. I-8003, bod 48, ako aj zo 7. júna 2012, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt*, C-132/11, bod 22).
- 28 Články 20 a 34 celoštátnej kolektívnej zmluvy spoločnosti *Crédit agricole* tým, že upravujú poskytnutie plateného pracovného voľna a prémie v prípade, keď zamestnanec podniku uzatvára manželstvo, stanovujú pravidlá týkajúce sa podmienok zamestnania a pracovných podmienok a najmä podmienok odmeňovania v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78. Pojem „odmena“ v zmysle tohto ustanovenia sa totiž má vykladať extenzívne a zahŕňa najmä všetky dávky v hotovosti alebo v naturáliách, súčasné alebo budúce, pokiaľ sú vyplácané hoci nepriamo zamestnávateľom pracovníkovi z dôvodu jeho zamestnania, a to buď na základe pracovnej zmluvy, právnych predpisov, alebo dobrovoľne (pozri rozsudok zo 6. decembra 2012, *Dittrich a i.*, C-124/11, C-125/11 a C-143/11, bod 35).
- 29 Preto treba konštatovať, že smernica 2000/78 sa uplatňuje na takú situáciu, ako je tá, ktorá viedla k sporu vo veci samej.
- 30 Podľa článku 2 uvedenej smernice sa pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať akákoľvek priama alebo nepriama diskriminácia založená na niektorom z dôvodov uvedených v článku 1 tej istej smernice.
- 31 Pokiaľ ide o existenciu priamej diskriminácie, článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 stanovuje, že o túto formu diskriminácie ide vtedy, ak sa na základe niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice, medzi ktoré patrí aj sexuálna orientácia, zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa zaobchádza s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.

- 32 Z toho vyplýva, že existencia priamej diskriminácie predpokladá, že zvažované situácie sú porovnateľné (pozri najmä rozsudok Römer, už citovaný, bod 41).
- 33 V tomto ohľade treba spresniť, že jednak sa nevyžaduje, aby boli situácie identické, ale iba porovnateľné, a jednak skúmanie tejto porovnateľnosti sa musí uskutočniť nie globálne a abstraktne, ale špecificky a konkrétne so zreteľom na dotknutú dávku (pozri rozsudky z 1. apríla 2008, Maruko, C-267/06, Zb. s. I-1757, body 67 až 69, a Römer, už citovaný, bod 42).
- 34 Pokiaľ ide o registrované partnerstvo, ktoré je upravené nemeckým zákonom o registrovanom partnerstve (Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft), Súdny dvor rozhodol, že porovnanie situácií sa tak musí zakladať na analýze, ktorá je zameraná na práva a povinnosti manželov a registrovaných partnerov, ako vyplývajú z uplatniteľných vnútroštátnych predpisov, ktoré sú relevantné vzhľadom na predmet a podmienky poskytnutia dávky, o ktorú ide vo veci samej, a nespočíva v overení, či vnútroštátne právo uskutočnilo všeobecné a úplné zrovnoprávnenie registrovaného partnerstva s manželstvom (pozri rozsudok Römer, už citovaný, bod 43).
- 35 Pokiaľ ide o pracovné voľno s náhradou mzdy a prémie, ktoré sa na základe ustanovení, o ktoré ide vo veci samej, poskytujú zamestnancom pri príležitosti uzavretia manželstva, treba preskúmať, či situácia osôb uzatvárajúcich manželstvo je porovnateľná so situáciou osôb, ktoré v dôsledku nemožnosti uzatvoriť manželstvo s osobou rovnakého pohlavia, uzatvárajú registrované partnerstvo.
- 36 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu a zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že osoby rovnakého pohlavia môžu uzavrieť registrované partnerstvo na účely usporiadania ich spoločného spoluzitia, v rámci ktorého sa zaväzujú, že si budú vzájomne pomáhať, a to aj materiálne. Registrované partnerstvo, ktoré musí byť spoločne vyhlásené a zaregistrované v kancelárii súdu prvého stupňa, v obvode ktorého si dotknuté osoby určia spoločné bydlisko, predstavuje, rovnako ako manželstvo, formu zväzku úradne uznávaného podľa francúzskeho práva, v dôsledku ktorého sa pár nachádza v konkrétnom právnom rámci, ktorý stanovuje vzájomné práva a povinnosti, ako aj práva a povinnosti voči tretím osobám. Hoci registrované partnerstvo môžu uzatvoriť aj osoby odlišného pohlavia a napriek celkovým rozdielom, ktoré môžu existovať medzi režimami manželstva a registrovaného partnerstva, toto registrované partnerstvo predstavovalo v čase skutkových okolností vo veci samej jedinú možnosť, ktorú francúzske právo poskytovalo párom rovnakého pohlavia na to, aby sa ich partnerskému vzáľahu poskytlo právne postavenie, ktoré bude určité a uplatniteľné voči tretím osobám.
- 37 Pokiaľ ide o výhody v oblasti odmeňovania alebo pracovných podmienok, ako sú pracovné voľno a prémie, o ktoré ide vo veci samej a ktoré sa poskytujú pri príležitosti uzatvárania takého zväzku, akým je manželstvo, je teda zrejmé, že osoby rovnakého pohlavia, ktoré uzatvárajú registrované partnerstvo, lebo nemôžu uzatvoriť manželstvo, sa nachádzajú v situácii porovnateľnej so situáciou párov uzatvárajúcich manželstvo.
- 38 V tejto súvislosti treba uviesť, že v súlade s judikatúrou citovanou v bode 33 tohto rozsudku, skutočnosť, že Conseil constitutionnel (Ústavná rada) vo svojom rozhodnutí č. 2011-155, Laurence L., rozhodla, že manželské páry a páry, ktoré uzavreli registrované partnerstvo, sa z hľadiska práva na pozostalostný dôchodok nenachádzajú v porovnateľnej situácii, nemôže s ohľadom na poskytnutie pracovného voľna a prémie pri príležitosti uzavretia manželstva vylúčiť porovnateľnosť situácií zamestnancov, ktorí uzatvorili manželstvo, a homosexuálnych zamestnancov, ktorí uzatvorili registrované partnerstvo.
- 39 Rozdiely medzi manželstvom a registrovaným partnerstvom, ktoré uvádza Cour d'appel de Poitiers v rámci sporu vo veci samej, pokiaľ ide o formálne náležitosti súvisiace so sobášom, a ďalej o to, že ho môžu uzatvoriť dve plnoleté fyzické osoby odlišného alebo rovnakého pohlavia, spôsob zániku, ako aj o vzájomné povinnosti v oblasti majetkového práva, dedičského práva a právnu úpravu rodičovských vzťahov, sú na posúdenie nároku zamestnanca získať výhody v oblasti odmeňovania alebo pracovných podmienok, o aký ide vo veci samej, takisto irelevantné.

- 40 V tejto súvislosti treba uviesť, že celoštátna kolektívna zmluva spoločnosti Crédit agricole poskytuje uvedené výhody pri príležitosti uzavretia manželstva a bez ohľadu na práva a povinnosti, ktoré z manželstva vyplývajú. To je potvrdené okolnosťou, že článok 20 tejto kolektívnej zmluvy poskytuje pracovné voľno nielen v prípade, keď zamestnanec, s ktorým bola uzatvorená zmluva na dobu neurčitú, uzatvára manželstvo, ale tiež pri príležitosti uzavretia manželstva jeho detí, jeho brata alebo sestry.
- 41 Pokiaľ ide o samotnú existenciu diskriminácie, z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že právna úprava členského štátu, ktorá nárok na výhody v oblasti odmeňovania alebo pracovných podmienok priznáva len zamestnancom, ktorí uzatvorili manželstvo, pričom manželstvo je v tomto členskom štáte z právneho hľadiska možné len medzi osobami odlišného pohlavia, zavádza priamu diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie voči homosexuálnym zamestnancom, ktorí uzatvorili registrované partnerstvo a ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii (pozri v tomto zmysle rozsudky Maruko, už citovaný, bod 73, a Römer, už citovaný bod 52).
- 42 Články 20 a 34 celoštátnej kolektívnej zmluvy spoločnosti Crédit agricole pritom poskytujú pracovné voľno s náhradou mzdy a prémie zamestnancom, ktorí uzatvárajú manželstvo. Keďže podľa informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, manželstvo nemôžu uzatvoriť osoby rovnakého pohlavia, tieto osoby nemajú na dané výhody nárok.
- 43 Okolnosť, že registrované partnerstvo nie je na rozdiel od registrovaného partnerstva, o ktoré ide vo veciach, v ktorých boli vydané už citované rozsudky Maruko a Römer, vyhradené homosexuálnym párom, je irelevantná a konkrétne nemení povahu diskriminácie týchto párov, ktoré na rozdiel od heterosexuálnych párov nemohli v čase skutkových okolností vo veci samej oprávnené uzatvoriť manželstvo.
- 44 Rozdielne zaobchádzanie na základe toho, či zamestnanci uzavreli manželstvo, a nie výslovne na základe ich sexuálnej orientácie predstavuje priamu diskrimináciu, lebo vzhľadom na to, že manželstvo je vyhradené osobám odlišného pohlavia, homosexuálni zamestnanci nemôžu splniť podmienku, ktorá sa na získanie požadovanej výhody vyžaduje.
- 45 Okrem iného, keďže uplatňovaná diskriminácia je priama, nemôže byť odôvodnená „legitímnym cieľom“ v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) tejto smernice, lebo toto ustanovenie sa týka len nepriamych diskriminácií, ale možno ju odôvodniť len niektorým z dôvodov uvedených v článku 2 ods. 5 uvedenej smernice, teda verejnou bezpečnosťou, udrжанím verejného poriadku a predchádzaním trestnej činnosti, ochranou zdravia a ochranou práv a slobôd iných.
- 46 V tejto súvislosti treba uviesť, že žiaden z týchto dôvodov nebol v rámci sporu vo veci samej uvedený. Okrem toho sa uvedený článok 2 ods. 5, ktorý zavádza výnimku zo zásady zákazu diskriminácie, má vykladať reštriktívne (pozri rozsudok Prigge a i., už citovaný, bod 56).
- 47 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni ustanoveniu kolektívnej zmluvy, o ktoré ide vo veci samej, podľa ktorého je zamestnanec, ktorý uzavrie registrované partnerstvo s osobou rovnakého pohlavia, vylúčený z nároku získať také výhody, ako je pracovné voľno a prémie, ktoré sa poskytujú zamestnancom pri príležitosti uzatvorenia ich manželstva, pokiaľ vnútroštátna právna úprava dotknutého členského štátu neumožňuje osobám rovnakého pohlavia uzatvoriť manželstvo, lebo dotknutý zamestnanec sa vzhľadom na účel a podmienky poskytnutia týchto výhod nachádza v situácii porovnateľnej so situáciou zamestnanca, ktorý uzatvára manželstvo.



## O trovách

- 48 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (piata komora) rozhodol takto:

**Článok 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni ustanoveniu kolektívnej zmluvy, o ktoré ide vo veci samej, podľa ktorého je zamestnanec, ktorý uzavrie registrované partnerstvo s osobou rovnakého pohlavia, vylúčený z nároku získať také výhody, ako je pracovné voľno a prémie, ktoré sa poskytujú zamestnancom pri príležitosti uzatvorenia ich manželstva, pokiaľ vnútroštátna právna úprava dotknutého členského štátu neumožňuje osobám rovnakého pohlavia uzatvoriť manželstvo, lebo dotknutý zamestnanec sa vzhľadom na účel a podmienky poskytnutia týchto výhod nachádza v situácii porovnateľnej so situáciou zamestnanca, ktorý uzatvára manželstvo.**

Podpisy