

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

20. června 2013(*)

„Sociální politika – Směrnice 76/207/EHS – Rovné zacházení s pracovníky a pracovníci – Směrnice 96/34/ES – Rámcová dohoda o rodičovské dovolené – Rušení míst státních zaměstnanců z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží – Hodnocení pracovnice, která čerpá rodičovskou dovolenou, v porovnání s pracovníky, kteří zůstali v aktivní službě – Propuštění po skončení rodičovské dovolené – Nepřímá diskriminace“

Ve věci C-7/12,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Augstākās tiesas Senāts (Lotyšsko) ze dne 27. prosince 2011, došlým Soudnímu dvoru dne 4. ledna 2012, v řízení

Nadežda Riežniece

proti

Zemkopības ministrija,

Lauku atbalsta dienests,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

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

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za lotyšskou vládu I. Kalniņšem a A. Nikolajeva, jako zmocněnci,
- za nizozemskou vládu C. Wissels, jako zmocněnkyní,
- za polskou vládu B. Majczynou a M. Szpunarem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi C. Gheorghiu, jakož i M. van Beekem a E. Kalniņšem, jako zmocněnci,

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 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255, dále jen „směrnice 76/207“), jakož i rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995 (dále jen „rámcová dohoda o rodičovské dovolené“), která je přílohou směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285), ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997 (Úř. věst. 1998, L 10, s. 24; Zvl. vyd. 05/03, s. 263, dále jen „směrnice 96/34“).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi N. Riežniece na jedné straně a Zemkopības ministrija (Ministerstvo zemědělství) a Lauku atbalsta dienests (Úřad pro podporu venkova) ohledně jejího propuštění po jejím návratu do práce po čerpání rodičovské dovolené.

Právní rámec

Unijní právní úprava

Směrnice 76/207

3 Směrnice 76/207 byla s účinností ode dne 15. srpna 2009 zrušena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, s. 23). Nicméně vzhledem k době rozhodné z hlediska skutečností ve sporu v původním řízení se tento spor řídí i nadále směrnicí 76/207.

4 Článek 1 odst. 1 směrnice 76/207 stanoví:

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

5 Článek 2 této směrnice stanoví následující:

„1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.

2. Pro účely této směrnice se

– ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci,

– „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné,

Touto směrnicí [není dotčena] směrnice 96/34 [...]"

6 Podle čl. 3 odst. 1 směrnice 76/207:

„Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o:

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice [Rady] 75/117/EHS [ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. L 45, s. 19)];

Rámcová dohoda o rodičovské dovolené

7 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/ES (Úř. věst. L 68, s. 13). Nicméně vzhledem k době rozhodné z hlediska skutečností ve sporu v původním řízení se tento spor řídí i nadále směrnicí 96/34 a rámcovou dohodou o rodičovské dovolené.

8 První pododstavec preambule rámcové dohody o rodičovské dovolené uvádí:

„Připojená rámcová dohoda představuje závazek [Evropské unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropského střediska veřejných podniků (CEEP) a Evropské konfederace odborových svazů (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.“

9 Bod 5 obecného odůvodnění této rámcové dohody zní takto:

„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“.

10 Podle ustanovení 1 rámcové dohody o rodičovské dovolené:

„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.“

11 Ustanovení 2 této rámcové dohody stanoví:

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

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.

5. 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.

Lotyšská právní úprava

12 Zákoník práce (Darba likums, *Latvijas Vēstnesis*, 2001, č. 105), ve znění použitelném na spor v původním řízení, v článku 156 stanoví:

„1. Každý pracovník má v případě narození nebo osvojení dítěte nárok na rodičovskou dovolenou. Tato dovolená se přiznává v délce nejvýše osmnácti měsíců a to až do osmých narozenin dítěte.

3. Doba, po kterou pracovník čerpá rodičovskou dovolenou, se považuje za odpracovanou dobu.

4. Pracovníkovi, který čerpá rodičovskou dovolenou, zůstává zachováno jeho předchozí pracovní místo. Není-li to možné, zaměstnavatel mu zajistí podobné nebo rovnocenné pracovní místo, s pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnání, které nejsou méně příznivé.“

13 Bod 2 pokynu Rady ministrů č. 2 o hodnocení činnosti a výsledků státních zaměstnanců (Ministru kabineta instrukcija Nr. 2 – Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība), ze dne 13. února 2001 (*Latvijas Vēstnesis*, 2001, č. 27) zní takto:

„Cílem hodnocení činnosti státních zaměstnanců a jejich výsledků je posoudit činnost státních zaměstnanců a jejich výsledky za určité období a určit potřeby státních zaměstnanců týkající se vzdělávání a profesního rozvoje za účelem zlepšení a podpory jejich činnosti směřující k dosažení cílů stanovených správními orgány a při výkonu jejich funkce. Výsledky hodnocení slouží jako základ rozhodnutí týkajících se přiznání statutu státního zaměstnance, nezpůsobilosti státního zaměstnance vykonávat danou funkci, převedení na pracovní místo a přiznání platového stupně.“

14 Článek 2 odst. 4 zákona o státních zaměstnancích (Valsts civildienesta likums), ve znění použitelném na spor v původním řízení, stanoví:

„Není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, na právní vztahy v rámci státní služby se vztahují právní a správní předpisy upravující pracovněprávní vztahy, které stanoví zásadu rovného zacházení, zásadu zákazu jakékoliv diskriminace, zákaz nepříznivých pracovních podmínek, pracovní dobu a dobu odpočinku, odměňování, hmotnou odpovědnost zaměstnanců a lhůty.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

15 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že rozhodnutím Lauku atbalsta dienests ze dne 14. listopadu 2005 byla N. Riežniece jmenována hlavní poradkyní v rámci právního oddělení odboru administrativy.

16 V průběhu roku 2006 bylo provedeno roční hodnocení N. Riežniece v postavení státní zaměstnankyně, přičemž cílem tohoto hodnocení bylo posoudit kvalitu její práce, jakož i zlepšit a podpořit její profesní rozvoj (dále jen „hodnocení v roce 2006“). V projednávaném případě obsahoval hodnotící formulář pět kritérií, přičemž každé z nich se skládalo z několik podkritérií. Toto hodnocení vedlo k udělení celkové známky.

17 Nadežda Riežniece čerpala v době od 14. listopadu 2007 do 6. května 2009 rodičovskou dovolenou.

18 V průběhu roku 2009 bylo v rámci změny organizační struktury Lauku atbalsta dienests jedno místo hlavního poradce právního oddělení odboru administrativy zrušeno a netýkalo se konkrétního zaměstnance.

19 Za účelem určení osoby dotčené zrušením tohoto pracovního místa bylo provedeno hodnocení práce a kvalifikace čtyř zaměstnanců, mezi nimi i N. Riežniece, přičemž toto hodnocení proběhlo podle totožných kritérií a jednotné hodnotící stupnice (dále jen „hodnocení v roce 2009“). Z osmi kritérií použitých pro toto hodnocení byla tři v porovnání s kritérii použitými při hodnocení v roce 2006 nová, zatímco ostatních pět již existovalo buď ve stejné podobě, nebo jako součást stávajícího kritéria. Kromě toho dvě z kritérií použitých pro hodnocení v roce 2006 nebyla v roce 2009 zohledněna.

20 Co se týče dvou ze státních zaměstnanců, kteří byli hodnoceni v roce 2009, tedy muže a ženy, kteří zůstali v aktivní službě, týkalo se toto hodnocení období od 1. února 2008 do 26. února 2009.

21 Nadežda Riežniece a další zaměstnankyně, které čerpaly rodičovskou dovolenou, byly hodnoceny na základě výsledků posledního ročního hodnocení provedeného před touto dovolenou. Nadežda Riežniece, která obdržela nižší celkovou známku, než dostala při hodnocení v roce 2006, byla zařazena na poslední místo. Další pracovnice, která čerpala rodičovskou dovolenou, obdržela nejvyšší celkovou známku, stejnou jako pracovnice, které zůstala v aktivní službě.

22 Lauku atbalsta dienests proto dne 7. května 2009 předal N. Riežniece oznámení o ukončení jejího zaměstnání z důvodu zrušení jejího pracovního místa. Tímto oznámením jí Lauku atbalsta dienests zároveň nabídl místo hlavní poradkyně v rámci oddělení rozvoje

informačních systémů informačního odboru. Nadežda Riežniece okamžitě souhlasila s převedením na toto jiné pracovní místo.

23 Dne 18. května 2009 byla z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží přijata nová opatření vedoucí ke změnám organizační struktury v Lauku atbalsta dienests.

24 Dne 26. května 2009 Lauku atbalsta dienests předal M. Riežniece oznámení o ukončení jejího zaměstnání ve státní správě z důvodu zrušení jejího pracovního místa v rámci oddělení rozvoje informačních systémů informačního odboru. Služební poměr Nadeždy Riežniece ve státní správě byl tedy ukončen a rozhodnutím Zemkopības ministrija bylo potvrzeno, že toto opatření je v souladu s právem.

25 Nadežda Riežniece podala k administratīvā rajona tiesa (okresní správní soud) žalobu, kterou se domáhala určení protiprávnosti rozhodnutí Zemkopības ministrija, jímž bylo potvrzeno oznámení Lauku atbalsta dienests ze dne 26. května 2009, a přiznání náhrady majetkové a nemajetkové újmy, jakož i náhrady nákladů řízení. Rozsudkem ze dne 21. října 2009 administratīvā rajona tiesa žalobě N. Riežniece částečně vyhověl.

26 Rozsudkem ze dne 20. prosince 2010 Administratīvā apgabaltiesa (krajský správní soud), k němuž podala N. Riežniece odvolání a Zemkopības ministrija vzájemné odvolání, žalobu N. Riežniece zamítl.

27 Administratīvā apgabaltiesa měl za to, že hodnocení N. Riežniece, pokud jde o její práci a kvalifikaci, bylo objektivní. Kromě toho měl za to, že správa tím, že nabídla N. Riežniece při jejím návratu do práce jiné pracovní místo, jednala v souladu s právem, zejména proto, že Lauku atbalsta dienests nemohl předvídat, že oddělení rozvoje informačních systémů informačního odboru a místa státních zaměstnanců, kteří k němu jsou přiděleni, budou zrušena.

28 Nadežda Riežniece podala proti rozsudku Administratīvā apgabaltiesa kasační opravný prostředek k Augstākās tiesas Senāts (senát Nejvyššího soudu). Uvádí mimo jiné, že podle unijního práva mají pracovníce čerpající rodičovskou dovolenou po skončení této dovolené právo vrátit se na své pracovní místo nebo rovnocenné pracovní místo. Administratīvā apgabaltiesa tedy neprávem došel k závěru, že Lauku atbalsta dienests jí mohl ukončit služební poměr nebo převést ji na jiné pracovní místo. Tento soud kromě toho nesprávně vyložil zásadu zákazu diskriminace, když měl za to, že bylo přípustné hodnotit pracovníky v aktivní službě a pracovníce čerpající rodičovskou dovolenou podle odlišných zásad.

29 Za těchto okolností se Augstākās tiesas Senāts rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba ustanovení směrnice [...] 76/207 [...] a rámcové dohody o rodičovské dovolené [...] vykládat v tom smyslu, že brání tomu, aby zaměstnavatel provedl jakýkoliv úkon (zejména hodnocení pracovníka v jeho nepřítomnosti) vedoucí k tomu, že žena čerpající rodičovskou dovolenou může po návratu do zaměstnání ztratit své pracovní místo?

2) Liší se odpověď na první otázku v případě, že důvodem pro takový úkon zaměstnavatele je skutečnost, že z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží byla provedena optimalizace počtu státních zaměstnanců a zrušena pracovní místa v celé státní správě?

3) Je třeba považovat za nepřímou diskriminaci hodnocení práce a kvalifikace [pracovnice] provedené s ohledem na poslední roční hodnocení jejího výkonu služby a jejích výsledků před rodičovskou dovolenou v porovnání s hodnocením práce a kvalifikace dalších státních zaměstnanců, kteří nadále aktivně vykonávali službu (což jim mimo jiné umožnilo zvýšit svou kvalifikaci), provedeným na základě nových kritérií?“

K předběžným otázkám

30 Podstatou tří otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda směrnice 76/207 a rámcová dohoda o rodičovské dovolené musí být vykládány v tom smyslu, že brání:

– tomu, aby za účelem hodnocení pracovníků v rámci rušení míst státních zaměstnanců z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží byla pracovnice, která čerpá rodičovskou dovolenou, hodnocena v nepřítomnosti na základě posledního ročního hodnocení provedeného před její rodičovskou dovolenou a za použití nových kritérií, zatímco pracovníci, kteří zůstali v aktivní službě, jsou hodnoceni za nedávnější období, a

– tomu, aby tato pracovnice, která byla po skončení rodičovské dovolené a v návaznosti na toto hodnocení převedena na jiné pracovní místo, byla propuštěna z důvodu zrušení tohoto nového pracovního místa.

31 Jak vyplývá z prvního pododstavce preambule rámcové dohody a bodu 5 jejího obecného odůvodnění, představuje tato rámcová dohoda závazek sociálních partnerů zavést stanovením minimálních požadavků opatření určená na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy a rovného zacházení, která jim umožní sladit jejich pracovní povinnosti s povinnostmi rodinnými (rozsudky ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, Sb. rozh. s. I-10063, bod 35, a ze dne 16. září 2010, Chatzi, C-149/10, Sb. rozh. s. I-8489, bod 56).

32 Z tohoto hlediska rámcová dohoda o rodičovské dovolené umožňuje novorodičům přerušit výkon povolání a věnovat se rodinným povinnostem a současně jim poskytuje záruku, uvedenou v ustanovení 2 bodě 5 této dohody, že po skončení této dovolené se mohou vrátit na původní místo. Po dobu volně stanovenou každým členským státem při dodržení minimální tříměsíční délky a na základě podmínek ponechaných na uvážení vnitrostátních zákonodárců tak mají novorodiče možnost věnovat dítěti pozornost, jakou vyžaduje jeho věk, a zorganizovat si rodinný život s přihlédnutím k jejich návratu do práce (výše uvedený rozsudek Chatzi, bod 57).

33 Nejprve je třeba přezkoumat, v jakém rozsahu může zaměstnavatel v rámci rušení pracovního místa provést hodnocení pracovníka, který čerpá rodičovskou dovolenou.

34 Jak uvádí ustanovení 2 bod 4 rámcové dohody o rodičovské dovolené, pracovníci musí být chráněni před propuštěním „z důvodů“ žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

35 Z tohoto ustanovení vyplývá, že za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, a s výhradou ustanovení 2 bodu 5 rámcové dohody o rodičovské dovolené, není zaměstnavateli zakázáno propustit pracovníka čerpajícího rodičovskou dovolenou, pokud důvodem tohoto propuštění není žádost o rodičovskou dovolenou nebo její čerpání.

36 Rámcová dohoda o rodičovské dovolené tedy nebrání tomu, aby zaměstnavatel v rámci rušení pracovního místa provedl hodnocení pracovníka, který čerpá rodičovskou dovolenou, za účelem jeho převedení na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jeho pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru. Tento závěr platí i tehdy, když zaměstnavatel chce z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží snížit počet pracovníků v celé státní správě. Zaměstnavatel totiž může za účelem racionálního vedení svého zařízení své útvary reorganizovat, dodrží-li použitelná ustanovení unijního práva.

37 Zadruhé je třeba přezkoumat, v jakém rozsahu může hodnocení pracovnice, která čerpá rodičovskou dovolenou, provedené v rámci rušení pracovního místa, představovat porušení zásady zákazu diskriminace.

38 V tomto ohledu je třeba připomenout, že čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207 zakazuje diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o pracovní podmínky, mezi něž patří podmínky vztahující se na návrat pracovníka, který čerpal rodičovskou dovolenou, na pracovní místo (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. února 2003, Busch, C-320/01, Recueil, s. I-2041, bod 38).

39 Z ustálené judikatury vyplývá, že vnitrostátní opatření představuje nepřímou diskriminaci, jestliže i přes své neutrální znění ve skutečnosti znevýhodňuje značně větší počet žen než mužů (viz zejména rozsudky ze dne 2. října 1997, Gerster, C-1/95, Recueil, s. I-5253, bod 30, a ze dne 20. října 2011, Brachner, C-123/10, Sb. rozh. s. I-10003, bod 56).

40 Kromě toho, jak Soudní dvůr na základě údajů vnitrostátního soudu již uvedl v rozsudku ze dne 21. října 1999, Lewen (C-333/97, Recueil, s. I-7243, bod 35), ženy čerpají rodičovskou dovolenou výrazně častěji než muži. Vnitrostátnímu soudu přísluší ověřit, zda v dotčeném členském státě čerpá rodičovskou dovolenou značně větší počet žen než mužů, takže ženy mohou být opatřeními, o jaká se jedná ve věci v původním řízení, dotčeny více než muži.

41 V případě, že tomu tak je, plyne z toho, jak uvádějí lotyšská a polská vláda, jakož i Evropská komise, že za účelem zabránit jakékoliv diskriminaci a zajistit rovné příležitosti pro muže i ženy nesmí způsob hodnocení pracovníků v rámci rušení pracovního místa stavět pracovníky čerpající rodičovskou dovolenou do nevýhodné situace v porovnání s pracovníky, kteří takovou dovolenou nečerpají.

42 Ve věci v původním řízení zaměstnavatel provedl hodnocení dotčených pracovníků s přihlédnutím k jejich poslednímu skutečně odpracovanému období. V tomto ohledu je třeba konstatovat, že i když hodnocení pracovníků za dvě odlišná období představuje nedokonalé řešení, zdá se to být nicméně přiměřená metoda, vzhledem k tomu, že pracovníci čerpající rodičovskou dovolenou jsou během období bezprostředně předcházejícího hodnocení nepřítomni, za předpokladu, že použitá hodnotící kritéria nemohou takové pracovníky znevýhodňovat.

43 Aby se pracovníci čerpající rodičovskou dovolenou do takové nevýhodné situace nedostali, musí hodnocení respektovat určité podmínky. Musí se zejména vztahovat na všechny pracovníky, kteří mohou být zrušením pracovního místa dotčeni. Takové hodnocení musí být rovněž založeno na kritériích, která jsou zcela totožná s kritérii použitými na pracovníky v aktivní službě. Použití těchto kritérií nadto nesmí vyžadovat fyzickou

přítomnost pracovníků, což je podmínka, kterou pracovník na rodičovské dovolené nemůže splnit.

44 V projednávaném případě je třeba uvést, že pět kritérií použitých pro hodnocení v roce 2006 odpovídá osmi kritériím použitým pro hodnocení v roce 2009 pouze částečně. Tato dvě hodnocení nadto neměla stejný cíl, jelikož první mělo posoudit kvalitu práce a podpořit profesní rozvoj a druhé bylo provedeno v rámci rušení pracovního místa.

45 Za těchto podmínek musí předkládající soud obzvláště ověřit, zda hodnocení v roce 2009 bylo provedeno takovým způsobem, že celková známka udělená N. Riežniece není výsledkem použití kritérií, která nemohla z důvodu své nepřítomnosti v práci splnit, a zda její výsledky při hodnocení v roce 2006 byly pro hodnocení v roce 2009 použity objektivním způsobem.

46 Předkládající soud kromě toho ve třetí otázce vychází z předpokladu, že setrvání v aktivní službě umožnilo dotčeným státním zaměstnancům zvýšit úroveň kvalifikace. Nizozemská vláda v tomto směru poukazuje na to, že N. Riežniece, která neměla možnost svou práci zlepšit, byla znevýhodněna v porovnání s kolegy, kteří nečerpali rodičovskou dovolenou.

47 Pokud jde o tento argument, je třeba uvést, že pracovníci, kteří zůstali v aktivní službě, měli na rozdíl od těch, kteří čerpali rodičovskou dovolenou, možnost nabýt další zkušenost, která obecně pracovníkovi umožňuje, aby lépe plnil své úkoly (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 3. října 2006, Cadman, C-17/05, Sb. rozh. s. I-9583, body 34 a 35). Nicméně lepší plnění úkolů představuje pro pracovníky, kteří zůstali v aktivní službě, pouze možnost, jelikož samotná přítomnost v práci nezaručuje, že se výsledky pracovníka nutnělepší.

48 Vzhledem k výše uvedenému je třeba konstatovat, že v případě, že ve věci v původním řízení nebyly při hodnocení v roce 2009 dodrženy zásady a kritéria hodnocení uvedené v bodě 43 tohoto rozsudku, a N. Riežniece tak byla znevýhodněna, vede taková situace k nepřímé diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice 76/207, což musí ověřit vnitrostátní soud.

49 Zatřetí je třeba přezkoumat, v jakém rozsahu mohl zaměstnavatel převést N. Riežniece v návaznosti na hodnocení v roce 2009 na jiné pracovní místo.

50 Podle ustanovení 2 bodu 5 rámcové dohody o rodičovské dovolené má pracovník po skončení rodičovské dovolené 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.

51 Předkládající soud tedy musí ověřit, zda za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, zaměstnavatel nemohl N. Riežniece umožnit návrat na stejné pracovní místo a, v případě kladné odpovědi, zda práce, která jí byla přidělena, byla rovnocenná nebo podobná a odpovídala její pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.

52 Konkrétně N. Riežniece poukazovala u předkládajícího soudu na to, že Lauku atbalsta dienests byl informován o organizačních změnách, ke kterým dojde v informačním odboru, a že tím, že jí nabídl místo, jehož zrušení již bylo plánováno, nesplnil Lauku atbalsta dienests povinnost nabídnout jí odpovídající pracovní místo.

53 Pokud se potvrdí, že tomu tak je, je nutno konstatovat, že taková okolnost, která může dotčenou osobu připravit o ochranu, již jí zaručuje ustanovení 2 body 4 a 5 rámcové dohody o rodičovské dovolené, je nepřipustná.

54 Zaměstnavatel totiž nemůže právo pracovníka, který čerpal rodičovskou dovolenou, být za podmínek stanovených ustanovením 2 bodem 5 rámcové dohody o rodičovské dovolené převeden na jiné pracovní místo, zbavit obsahu tím, že tomuto pracovníkovi nabídne místo, které má být zrušeno.

55 Předkládajícímu soudu tedy přísluší zejména ověřit, zda zaměstnavatel N. Riežniece byl v okamžiku, kdy jí nabídl nové pracovní místo, informován o tom, že toto pracovní místo má být zrušeno, což vedlo k jejímu propuštění.

56 S ohledem na předchozí úvahy je třeba na položené otázky odpovědět tak, že směrnice 76/207, za předpokladu, že rodičovskou dovolenou čerpá značně větší počet žen než mužů, což musí ověřit vnitrostátní soud, a rámcová dohoda o rodičovské dovolené, která je přílohou směrnice 96/34, musí být vykládány v tom smyslu, že brání

– tomu, aby za účelem hodnocení pracovníků v rámci rušení míst státních zaměstnanců z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží byl pracovník, který čerpá rodičovskou dovolenou, hodnocen v nepřítomnosti na základě hodnotících zásad a kritérií, které jej staví do nevýhodné situace v porovnání s pracovníky, kteří takovou dovolenou nečerpají; za účelem ověření, že tomu tak není, se vnitrostátní soud musí ujistit zejména o tom, že hodnocení se vztahuje na všechny pracovníky, kteří mohou být zrušením pracovního místa dotčeni, je založeno na kritériích, která jsou zcela totožná s kritérii použitými na pracovníky v aktivní službě, a použití těchto kritérií nevyžaduje fyzickou přítomnost pracovníků na rodičovské dovolené, a

– tomu, aby pracovnice, která byla po skončení rodičovské dovolené a v návaznosti na toto hodnocení převedena na jiné pracovní místo, byla propuštěna z důvodu zrušení tohoto nového pracovního místa, jestliže jí zaměstnavatel mohl umožnit návrat na stejné pracovní místo nebo jestliže práce, která jí byla přidělena, nebyla rovnocenná nebo podobná a neodpovídala její pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru, zejména proto, že zaměstnavatel byl v okamžiku převedení informován o tom, že nové pracovní místo má být zrušeno, což musí ověřit předkládající soud.

K nákladům řízení

57 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem 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 účastníků řízení se nenahrazují.

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

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, za předpokladu, že rodičovskou dovolenou čerpá značně větší počet žen než mužů, což musí ověřit vnitrostátní soud, a rámcová dohoda

o rodičovské dovolené, uzavřená dne 14. prosince 1995, která je přílohou 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 vykládány v tom smyslu, že brání

– tomu, aby za účelem hodnocení pracovníků v rámci rušení míst státních zaměstnanců z důvodu vnitrostátních hospodářských potíží byl pracovník, který čerpá rodičovskou dovolenou, hodnocen v nepřítomnosti na základě hodnotících zásad a kritérií, které jej staví do nevýhodné situace v porovnání s pracovníky, kteří takovou dovolenou nečerpají; za účelem ověření, že tomu tak není, se vnitrostátní soud musí ujistit zejména o tom, že hodnocení se vztahuje na všechny pracovníky, kteří mohou být zrušením pracovního místa dotčeni, je založeno na kritériích, která jsou zcela totožná s kritérii použitými na pracovníky v aktivní službě, a použití těchto kritérií nevyžaduje fyzickou přítomnost pracovníků na rodičovské dovolené, a,

– tomu, aby pracovnice, která byla po skončení rodičovské dovolené a v návaznosti na toto hodnocení převedena na jiné pracovní místo, byla propuštěna z důvodu zrušení tohoto nového pracovního místa, jestliže jí zaměstnavatel mohl umožnit návrat na stejné pracovní místo nebo jestliže práce, která jí byla přidělena, nebyla rovnocenná nebo podobná a neodpovídala její pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru, zejména proto, že zaměstnavatel byl v okamžiku převedení informován o tom, že nové pracovní místo má být zrušeno, což musí ověřit předkládající soud.

Podpisy.