

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

16. července 2015(*)

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

Ve věci C-222/14,

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

Konstantinos Maïstrellis

proti

Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

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

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

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

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

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285), ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997 (Úř. věst. 1998, L 10, s. 24; Zvl. vyd. 05/03, s. 263, dále jen „směrnice 96/34“), jakož i směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, s. 23).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi K. Maïstrellisem a Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton (ministr spravedlnosti, transparentnosti a lidských práv) ve věci odmítnutí posledně uvedeného poskytnout dotyčné osobě rodičovskou dovolenou z důvodu, že jeho manželka není zaměstnaná.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 96/34

3 Směrnice 96/34, jež byla na základě článku 4 směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34 (Úř. věst. L 68, s. 13), s účinností k 8. březnu 2012 zrušena, měla podle jejího článku 1 za cíl provedení rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995 mezi obecnými mezioborovými organizacemi, a sice Evropskou unií konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropským střediskem veřejných podniků (CEEP) a Evropskou konfederací odborových svazů (EKOS), přičemž tato rámcová dohoda byla připojena k uvedené směrnici (dále jen „rámcová dohoda“).

4 Preambule rámcové dohody v prvním pododstavci stanovila:

„Rámcová dohoda [...] představuje závazek organizací UNICE, CEEP a EKOS stanovit minimální požadavky na rodičovskou dovolenou [...] jakožto důležité prostředky sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy.“

5 Body 4, 7 a 8 obecného odůvodnění rámcové dohody měly následující znění:

„4. vzhledem k tomu, že Charta základních sociálních práv sociálních práv [pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989] Společenství stanoví v bodě 16 týkajícím se rovného zacházení, že musí být vypracována opatření umožňující mužům i ženám sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti;

[...]

7. vzhledem k tomu, že na rodinnou politiku je třeba pohlížet v souvislosti s demografickými změnami, následky stárnutí obyvatelstva, se sbližováním generačních rozdílů a s podporou účasti žen v pracovním procesu;

8. vzhledem k tomu, že muži by měli být podporováni, aby na sebe vzali stejný díl rodinných povinností, například by měli být podporováni k čerpání rodičovské dovolené prostředky, jako jsou programy zvýšení povědomí.“

6 Ustanovení 1 rámcové dohody stanovilo:

„1. Tato dohoda stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů.

2. Tato dohoda se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.“

7 Ustanovení 2 rámcové dohody stanovilo:

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

2. Pro podporu rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy podepsané strany této dohody mají za to, že právo na rodičovskou dovolenou poskytované podle ustanovení 2.1 by mělo být v zásadě udělováno jako právo nepřenosné.

3. Podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla vymezuje zákon nebo kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech při dodržení minimálních požadavků této dohody. Členské státy nebo sociální partneři mohou zejména

a) rozhodnout, zda se rodičovská dovolená přiznává na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, po částech nebo systémem časových úvěrů;

b) podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která nesmí přesáhnout jeden rok;

c) přizpůsobit podmínky přístupu a prováděcí pravidla rodičovské dovolené zvláštním okolnostem osvojení;

d) stanovit lhůty pro oznámení dané zaměstnavateli pracovníkem, který uplatňuje své právo na rodičovskou dovolenou, upřesňující zahájení a skončení doby dovolené;

e) vymežit podmínky, za kterých je po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi zaměstnavateli dovoleno odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem podniku (např. jde-li o práci sezónního charakteru, pokud nelze najít během lhůty pro oznámení náhradu za pracovníka, pokud velká část pracovníků požádá současně o rodičovskou dovolenou, pokud má určitá funkce strategický význam). Všechny obtíže vyplývající z uplatňování tohoto ustanovení by měly být řešeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi;

f) navíc k případům uvedeným v písmenu e) tohoto ustanovení schvalovat zvláštní opatření k uspokojení provozních a organizačních požadavků malých podniků.“

Směrnice 2006/54

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

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

[...]

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

[...]

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

9 Článek 1 této směrnice stanoví:

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

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

[...]

b) pracovní podmínky, včetně odměny;

[...]“

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

„Pro účely této směrnice se:

a) ‚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“.

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

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

12 Článek 14 směrnice 2006/54, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, v odstavci 1 písm. c) stanoví:

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

[...]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 [ES]“.

13 Článek 28 této směrnice, nadepsaný „Vztah k předpisům Společenství a k vnitrostátním předpisům“, v odstavci 2 stanoví:

„Touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice 96/34[...] a směrnice [Rady] 92/85/EHS [ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110)]“.

Řecké právo

14 Článek 44 zákona o organizaci soudnictví a postavení soudců, ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „zákon o postavení soudců“), v odstavcích 20 a 21 stanoví:

„20. Těhotná soudkyně má nárok na dovolenou před a po porodu v souladu s ustanoveními platnými pro civilní státní úředníky.

21. Soudkyni, která je matkou, lze na základě její žádosti a rozhodnutí Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton, poskytnout placenou dovolenou na péči o dítě v délce devíti (9) měsíců [...]“

15 Článek 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „služební zákon“) je následujícího znění:

„[...] není-li manželka úředníka zaměstnaná nebo nevykonává-li žádné povolání, nemá manžel nárok na výhody uvedené v odstavci 2 [k nimž náleží poskytnutí placené rodičovské dovolené na péči o dítě], ledaže by manželka byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení potvrzeného příslušnou lékařskou komisí druhého stupně.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

16 Dne 7. prosince 2010 předložil K. Maïstrellis, soudce v Řecku, Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton žádost o poskytnutí placené rodičovské dovolené v délce devíti měsíců na péči o své dítě narozené dne 24. října 2010. Konstantinos Maïstrellis

podléhá z důvodu svého postavení soudce zvláštním předpisům upravujícím toto povolání, a sice zákonu o postavení soudců.

17 Rozhodnutím ze dne 18. ledna 2011 Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton žádost K. Maïstrellise zamítl z důvodu, že podle čl. 44 odst. 1 tohoto zákona je požadovaná dovolená poskytována pouze soudkyním, které jsou matkami.

18 Konstantinos Maïstrellis podal proti tomuto rozhodnutí žalobu u Symvoulío tis Epikrateias (Státní rada). Rozsudkem ze dne 4. července 2011 tento soud uvedené žalobě vyhověl a uvedl, že podle jeho judikatury je nutné čl. 44 odst. 21 zákona o postavení soudců, vykládaný ve světle směrnice 96/34, použít nejen výlučně na soudkyni, která je matkou, ale také na soudce, který je otcem. Věc byla vrácena správnímu orgánu.

19 Rozhodnutím ze dne 26. září 2011 Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton opětovně zamítl žádost K. Maïstrellise z důvodu, že na základě čl. 53 odst. 3 třetího pododstavce služebního zákona nemá nárok na dovolenou stanovenou v čl. 44 odst. 21 zákona o postavení soudců. I když má totiž soudce, který je otcem v zásadě nárok na rodičovskou dovolenou na péči o dítě, nemůže tuto dovolenou čerpat, pokud jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání. V projednávané věci přitom nebyla manželka K. Maïstrellise, jak sám prohlásil, zaměstnaná.

20 Dne 10. října 2011 podal K. Maïstrellis žalobu proti tomuto novému rozhodnutí u Symvoulío tis Epikrateias. Symvoulío tis Epikrateias zdůrazňuje, že podle jeho judikatury v oblastech, které nejsou pro soudce upraveny zvláštním způsobem, se na soudce použijí doplňkově a obdobně ustanovení služebního zákona, a zejména čl. 53 odst. 3 třetí pododstavce tohoto zákona.

21 Předkládající soud si v této souvislosti klade otázku, zda je toto ustanovení služebního zákona v souladu se směrnicemi 96/34 a 2006/54.

22 Za těchto podmínek se Symvoulío tis Epikrateias rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

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

K předběžné otázce

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

Úvodní poznámky

24 V projednávané věci K. Maïstrellis, jako soudce, podléhá v zásadě zákonu o postavení soudců. Předkládající soud však zdůrazňuje, že podle jeho judikatury platí, že pokud režim soudců nepodléhá zvláštním předpisům, použijí se na něj doplňkově a obdobně ustanovení služebního zákona, a zejména čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec tohoto zákona, který je výslovně uveden ve znění položené otázky.

25 Konstantinos Maïstrellis v této souvislosti tvrdí, že Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton se opírá o čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona, aniž jsou splněny podmínky stanovené pro použití tohoto ustanovení na soudce.

26 Je však třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se na otázky týkající se výkladu unijního práva položené vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který tento soud vymezí v rámci své odpovědnosti a jehož správnost nepřísluší Soudnímu dvoru ověřovat, vztahuje domněnka relevance (rozsudky Melki a Abdeli, C-188/10 a C-189/10, EU:C:2010:363, bod 27, jakož i Stanley International Betting a Stanleybet Malta, C-463/13, EU:C:2015:25, bod 26).

27 V tomto ohledu je zejména důležité připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší, aby se vyjadřoval k výkladu vnitrostátních ustanovení, jelikož takový výklad je ve výlučné pravomoci vnitrostátních soudů. Proto musí Soudní dvůr, pokud je mu vnitrostátním soudem předložena žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, vycházet z výkladu vnitrostátního práva, který mu byl poskytnut uvedeným soudem (rozsudek ČEZ, C-115/08, EU:C:2009:660, bod 57 a citovaná judikatura).

28 Za těchto podmínek je třeba na předběžnou otázku, kterou položila Symvoulio tis Epikrateias, odpovědět.

Ke směrnici 96/34

29 Na úvod je třeba uvést, že se směrnice 96/34 a rámcová dohoda použijí na úředníky (viz rozsudek Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, body 27 až 30).

30 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je pro výklad ustanovení unijního práva třeba vzít v úvahu nejen jejich znění, ale i cíl sledovaný právní úpravou, jejíž jsou součástí, a jejich kontext (viz rozsudky Adidas, C-223/98, EU:C:1999:500, bod 23; SGAE, C-306/05, EU:C:2006:764, bod 34, jakož i Hořtická a další, C-561/13, EU:C:2014:2287, bod 29).

31 Pokud jde o znění rámcové dohody, podle ustanovení 2 bodu 1 této dohody se „individuální právo“ na rodičovskou dovolenou přiznává pracujícím, mužům a ženám z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat po dobu nejméně tří měsíců.

32 Mimoto podle ustanovení 2 bodu 2 rámcové dohody pro podporu rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy by toto právo na rodičovskou dovolenou „mělo být v zásadě udělováno jako právo nepřenositelné“.

33 Z těchto ustanovení vyplývá, že každý z rodičů dítěte je samostatně nositelem práva na rodičovskou dovolenou v minimální délce tří měsíců (v tomto smyslu viz rozsudek Komise v. Lucembursko, C-519/03, EU:C:2005:234, bod 33).

34 Tento nárok na rodičovskou dovolenou pro každého z rodičů dítěte představuje jeden z minimálních požadavků stanovených rámcovou dohodou ve smyslu ustanovení 1 bodu 1 této dohody.

35 Ustanovení 2 bod 3 rámcové dohody tak stanoví, že podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla vymezuje zákon nebo kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech při dodržení minimálních požadavků této dohody. Totéž ustanovení uvádí podmínky přístupu k rodičovské dovolené a její prováděcí pravidla, které mohou členské státy nebo sociální partneři zejména přijmout.

36 Jak přitom uvedla generální advokátka v bodě 42 svého stanoviska, tyto podmínky a prováděcí pravidla nestanoví, že lze jednomu z rodičů odeprít nárok na rodičovskou dovolenou, zejména z důvodu pracovního statusu jeho manželky či manžela.

37 Tento doslovný výklad ustanovení 1 a 2 rámcové dohody je podpořen cíli a kontextem uvedené rámcové dohody.

38 Rámcová dohoda má totiž podle ustanovení 1 bodu 1 usnadnit sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů, což je cílem stanoveným, jak připomíná bod 4 obecného odůvodnění uvedené dohody, v bodě 16 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků (rozsudek Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, bod 36).

39 Za tímž účelem bylo právo na rodičovskou dovolenou zaneseno do čl. 33 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, mezi základní sociální práva seskupená v hlavě IV Listiny, nadepsané „Solidarita“ (rozsudek Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, bod 37). Toto ustanovení uvádí, že v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo zejména na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.

40 V témže smyslu body 7 a 8 obecného odůvodnění rámcové dohody uvádějí, že na rodinnou politiku je třeba pohlížet v souvislosti s „podporou účasti žen v pracovním procesu“ a že muži by měli být podporováni, aby na sebe vzali „stejný díl rodinných povinností“, zejména čerpáním rodičovské dovolené.

41 Ze znění rámcové dohody, jejích cílů a kontextu tudíž vyplývá, že každý z rodičů má nárok na rodičovskou dovolenou, což znamená, že členské státy nemohou přijmout právní úpravu, podle níž je úředníkovi, který je otcem, odeprěn nárok na takovou dovolenou v situaci, kdy jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání.

Ke směrnici 2006/54

42 Na úvod je třeba uvést, jak bylo připomenuto v bodě 2 odůvodnění směrnice 2006/54, že zásada rovného zacházení pro muže a ženy, uskutečňovaná touto směrnicí, má obecný dosah. Mimoto se uvedená směrnice, jak vyplývá zejména z jejího čl. 14 odst. 1 a judikatury Soudního dvora, použije na zaměstnání jak ve veřejném, tak soukromém sektoru (v tomto smyslu viz rozsudek Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, bod 39).

43 Podle bodu 11 odůvodnění této směrnice by členské státy s cílem umožnit mužům i ženám lépe sladit rodinný a pracovní život měly přijmout zejména „vhodnou úpravu rodičovské dovolené, již by si mohl vybrat kterýkoli z rodičů“.

44 Podle čl. 2 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice představuje „přímá diskriminace“ situaci, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

45 Poskytnutí placené rodičovské dovolené, která novoroďičům umožňuje přerušit výkon povolání a věnovat se rodinným povinnostem má důsledky pro výkon zaměstnání dotyčných úředníků. Podmínky poskytování rodičovské dovolené tedy spadají mezi podmínky zaměstnání a pracovní podmínky ve smyslu čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54.

46 V projednávané věci se rodičovská dovolená, jak je upravena v čl. 53 odst. 3 třetím pododstavci služebního zákona, týká úředníků v postavení rodičů.

47 V této souvislosti je třeba připomenout, že situace pracovníka v postavení rodiče a situace pracovníce, která se nachází v totožném postavení, jsou, co se týče péče o děti, srovnatelné (viz rozsudky Komise v. Francie, 312/86, EU:C:1988:485, bod 14; Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, bod 56, a Komise v. Řecko, C-559/07, EU:C:2009:198, bod 69).

48 I když čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona stanoví, že úředníkovi, který je otcem, je odepřen nárok na rodičovskou dovolenou na péči o dítě v situaci, kdy jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení, naopak pro úřednici, která je matkou, toto ustanovení přitom takové odepření vztahující se k pracovnímu statusu jejího manžela nestanoví. Kromě toho předkládací rozhodnutí neodkazuje na žádné jiné ustanovení vnitrostátního práva, které by zavádělo takovou podmínku pro úřednice, které jsou matkami.

49 Z toho vyplývá, že podle vnitrostátního práva matky, které mají postavení úřednice, mohou vždy uplatňovat nárok na rodičovskou dovolenou, zatímco otcové, kteří mají totožné postavení, mohou tento nárok uplatňovat výlučně v případě, kdy je matka jejich dítěte zaměstnaná nebo vykonává povolání. Pouhá skutečnost, že je osoba rodičem, tak není dostačující k tomu, aby muži, kteří mají postavení úředníka, mohli čerpat tuto dovolenou, zatímco v případě žen ve stejném postavení tato pouhá skutečnost dostačující je (obdobně viz rozsudek Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, bod 23).

50 Kromě toho s ohledem na článek 3 směrnice 2006/54 takové ustanovení, jako je ustanovení dotčené v původním řízení, ani zdaleka nezaručuje plnou a skutečnou rovnost mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi, ale spíše udržuje tradiční rozdělení rolí mezi muži a ženami tím, že je zachováno podpůrné postavení mužů ve vztahu k postavení žen, pokud jde o výkon jejich rodičovské funkce (v tomto smyslu viz rozsudky Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, bod 41, a Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, bod 36).

51 Nakonec je třeba připomenout, že podle čl. 28 odst. 2 směrnice 2006/54 nejsou touto směrnicí dotčena ustanovení směrnic 96/34 a 92/85. Nicméně na takové ustanovení, jako je čl. 53 odst. 3 třetí pododstavec služebního zákona, se nemůže vztahovat ochrana stanovená směrnicí 92/85. Jak totiž zdůraznila generální advokátka v bodě 50 svého stanoviska, odepření nároku na rodičovskou dovolenou otcí dítěte z důvodu pracovního statusu jeho manželky nepředstavuje opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

52 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že ustanovení dotčené v původním řízení zavádí ve vztahu k úředníkům, kteří jsou otcí, přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 14

odst. 1 směrnice 2006/54 ve spojení s čl. 2 odst. 1 písm. a) této směrnice, co se týče poskytování rodičovské dovolené.

53 Vzhledem k výše uvedeným úvahám je na položenou otázku třeba odpovědět, že ustanovení směrnic 96/34 a 2006/54 musejí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž je úředníkovi odepřen nárok na rodičovskou dovolenou v situaci, kdy jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení.

K nákladům řízení

54 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před 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:

Ustanovení směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, jakož i směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, musejí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž je úředníkovi odepřen nárok na rodičovskou dovolenou v situaci, kdy jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení.

Podpisy.