

## Anonymizovaná verze

Překlad

C-463/19 - 1

Věc C- 463/19

### Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

**Datum doručení:**

18. června 2019

**Předkládající soud:**

Conseil de prud'hommes de Metz (Francie)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

15. května 2019

**Žalobce:**

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

**Žalovaná:**

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle

[OMISSIS]

[OMISSIS]

**ROZSUDEK ze dne 15. května 2019**

**Syndicat CFTC DU PERSONNEL DE LA  
CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE  
MALADIE DE LA MOSELLE**

[OMISSIS]

57000 METZ

[OMISSIS]

ŽALOBCE

**LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE  
MALADIE DE MOSELLE**

[OMISSIS]

57751 METZ [OMISSIS]

[OMISSIS]

ŽALOVANÁ

**MISSION NATIONALE DE CONTROLE ET  
D'AUDIT DES ORGANISMES DE  
SECURITE SOCIALE**

[OMISSIS]

54035 NANCY [OMISSIS]

nepřítomna, nezastoupena,  
VEDLEJŠÍ ÚČASTNICE

**[SOUDNÍ KOLEGIUM] [OMISSIS]**

[OMISSIS]

ŘÍZENÍ

- Datum přijetí návrhu: 27. prosinec 2017

[OMISSIS]

Rozhodnutí vyhlášeno [OMISSIS] dne 15. května  
2019

Dne 27. prosince 2017 [OMISSIS] podal syndicat CFTC de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle návrh na zahájení řízení ke [Conseil de Prud'hommes de Metz] proti Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle [OMISSIS].

**Syndicat CFTC de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle navrhuje, aby Conseil:**

[OMISSIS]

Určil a rozhodl, že odmítnutí CPAM de la MOSELLE přiznat panu CY dovolenou podle článku 46 CCN [vnitrostátní kolektivní smlouva] je diskriminační,

Uložil CPAM de la MOSELLE zaplatit panu CY částku 4 661,83 eura z titulu náhrady škody,

Uložil CPAM de la MOSELLE provést platové dorovnání za rok 2016 obdobně jako u zaměstnanců orgánů, na které se vztahuje článek 46 CCN.

V případě potřeby, s přihlédnutím k článku 267 SFEU,

položil Soudnímu dvoru Evropské unie následující předběžnou otázku:

„Má být směrnice 2006/54/ES ve spojení s články 8 a 157 SFEU, s obecnými zásadami unijního práva týkajícími se rovného zacházení a zákazu diskriminace a s články 20, 21.1 a 23 Listiny základních práv Evropské unie vykládána v tom smyslu, že vyjímá ze své věcné působnosti ustanovení článku 46 francouzské vnitrostátní kolektivní smlouvy orgánů sociálního zabezpečení, který vyhrazuje zaměstnankyním těchto institucí, které samy pečují o děti, po skončení mateřské dovolené dovolenou v délce tří měsíců při vyplácení poloviny měsíčního základního platu, nebo dovolenou v délce jednoho a půl měsíce při vyplácení

měsíčního základního platu v plné výši a neplacenou dovolenou v délce jednoho roku?“

[OMISSIS]

Uložil CPAM de la MOSELLE uhradit Syndicat CFTC náklady právního zastoupení jakož i [OMISSIS] ostatní náklady řízení.

**Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle podává následující odpověď a navrhuje, aby Conseil:**

Určil a rozhodl, že všechny žalobní návrhy podané Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE proti CPAM de la MOSELLE jsou nepřipustné.

Podpůrně navrhuje, aby:

Určil a rozhodl, že odmítnutí CPAM de la MOSELLE poskytnout panu CY nárok na zvláštní dovolenou podle článku 46 vnitrostátní kolektivní smlouvy zaměstnanců orgánů sociálního zabezpečení v žádném případě není diskriminační.

Zamítl všechny žalobní návrhy Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE vznesené ve prospěch pana CY proti CPAM de la MOSELLE.

Zamítl návrh Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE, aby byla Soudnímu dvoru Evropské unie položena předběžná otázka.

Zamítl návrh Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE na úhradu [nákladů právního zastoupení].

Uložil Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE uhradit CPAM de la MOSELLE [náklady právního zastoupení].

Uložil Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE uhradit náklady řízení v plném rozsahu.

[OMISSIS]

[OMISSIS] [jednotlivá stádia řízení]

## **SKUTKOVÝ STAV, TVRZENÍ A ARGUMENTY ÚČASTNÍKŮ ŘÍZENÍ**

### **Žalobce uvádí:**

Syndicat CFTC navrhuje Conseil, aby rozhodl, že odmítnutí CPAM de la MOSELLE poskytnout panu CY nárok na využití článku 46 vnitrostátní kolektivní smlouvy zaměstnanců orgánů sociálního zabezpečení, který upravuje dovolenou na výchovu dítěte, je neúčinné, jelikož je diskriminační, a aby uložil

CPAM de la Moselle poskytnout mu nárok na využití uvedených ustanovení. Syndicat jedná na základě článku L1134-2 Code du Travail [zákoník práce], který stanoví následující:

*„Odborové organizace reprezentativní na vnitrostátní úrovni, na úrovni departementů nebo samosprávných celků v zámořských departementech, na Saint-Barthélemy a Saint-Martin nebo v podnicích mohou k soudu podávat žaloby založené na ustanoveních kapitoly II.*

*Tyto žaloby mohou podávat ve prospěch uchazeče o zaměstnání, o stáž či odborný výcvik v podniku nebo ve prospěch zaměstnance, a to za podmínek stanovených v článku L. 1134-1. Odborová organizace se nemusí prokazovat plnou mocí udělenou dotčným. Stačí, aby tento byl o žalobě písemně informován a neprojevil s ní svůj nesouhlas ve lhůtě patnácti dnů ode dne, kdy mu odborová organizace oznámila svůj záměr žalobu podat.*

*Dotčným může vždy vstoupit do řízení zahájeného odbory.“*

Pan CY je zaměstnancem CPAM de la Moselle a vykonává funkci kontrolora dávek kategorie zaměstnanců nebo řídicích pracovníků, úroveň 03S CCN. Je otcem dcery narozené dne 5. dubna 2016 a nebyl mu přiznán nárok na dovolenou na výchovu podle článku 46 s odůvodněním, že tato výhoda je vyhrazena ženám.

V reakci na žádost Syndicat CFTC o rozšíření působnosti tohoto textu i na zaměstnané muže uvedlo ředitelství CPAM de la Moselle, že „doslovný výklad článku 46 znamená, že dovolená stanovená v kolektivní smlouvě v rámci mateřství je přiznávána pouze matce (pojem „zaměstnankyně“ je ženského rodu). Otec na ni tedy nemá nárok. Tento článek není diskriminační, jelikož článek 46 je v akcesorickém vztahu k článku 45, který je vyhrazen ženám. Jelikož na muže se článek 45 nevztahuje, nemůže se na ně vztahovat ani článek 46“.

Syndicat CFTC uvádí, že tato odpověď spočívá na chybném výkladu textů a zakládá diskriminaci na základě pohlaví, která je zakázána jak právem Evropské unie, tak francouzským pracovním právem.

Tvrzení, že článek 46 je ve vztahu akcesority k článku 45, je tedy nesprávné.

Článek 46 není vázán na žádné fyziologické hledisko, na rozdíl od článku 45, který se týká dovolené spojené s těhotenstvím a mateřstvím a který zakládá nárok na dovolenou v délce 16 týdnů, jakožto na zákonnou dovolenou.

CPAM de la Moselle se při použití článku 46 CCN dopustila dvojí diskriminace:

- Ve vztahu k zaměstnancům:

Jelikož zaměstnanci a zaměstnankyně, otcí a matky, jsou si rovni ve vztahu k výchově svých dětí. Zaměstnanci CPAM mužského pohlaví by tedy měli požívat stejné výhody (tedy možnosti věnovat se výchově svého dítěte).

- Ve vztahu k dítěti:

Článek 46 se týká manželského nebo biologického dítěte, zatímco článek 46a se týká dítěte adoptovaného. Tato dvě ustanovení přitom s dětmi zacházejí rozdílně v závislosti na jejich vztahu k rodičům:

Adoptované dítě bude mít nárok na přítomnost svého otce nebo své matky, zatímco manželské nebo biologické dítě se přítomnosti svého otce těšit nebude.

Pokud v instituci pracuje pouze otec, bude mít nárok na dovolenou na výchovu pouze otec dítěte adoptovaného.

### **Žalovaná odpovídá:**

[OMISSIS]

[OMISSIS]

[OMISSIS] [uvedení důvodů nepřipustnosti podle vnitrostátního práva]. Z toho důvodu se navrhuje, aby Conseil rozhodl, že všechny žalobní návrhy podané Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE jsou nepřipustné.

Podpůrně se navrhuje, aby Conseil uvedl, že článek 46, který zakotvuje dovolenou v délce tří měsíců při vyplácení poloviny měsíčního základního platu, dovolenou v délce jednoho a půl měsíce při vyplácení měsíčního základního platu v plné výši a neplacenou dovolenou v délce jednoho roku a jehož se Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE dovolává ve prospěch pana CY, je nepopíratelně součástí těch ustanovení kolektivní smlouvy, která se týkají mateřství. Článek 46 první pododstavec vnitrostátní kolektivní smlouvy zaměstnanců orgánů sociálního zabezpečení výslovně odkazuje na dovolenou zakotvenou v předchozím článku uvedené smlouvy, tedy na článek 45, který stanoví zákonnou mateřskou dovolenou.

S ohledem na rozsudek Chambre Sociale de la Cour de Cassation [senát pro sociální zabezpečení kasačního soudu] ze dne 21. září 2017 se uznává, že zaměstnanec mužského pohlaví se v žádném případě nemůže domáhat nároku zakotveného článkem 46 vnitrostátní kolektivní smlouvy zaměstnanců orgánů sociálního zabezpečení.

Kromě toho se ukazuje, že veškeré úvahy Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE ohledně údajné diskriminace prováděné na základě vztahu dítěte k rodičům podle toho, zda jde o biologické nebo adoptované dítě, jsou zcela nerelevantní vzhledem k tomuto konkrétnímu sporu, jelikož soud zde projednává pouze údajnou diskriminaci mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci při použití článku 46 vnitrostátní kolektivní smlouvy zaměstnanců orgánů sociálního zabezpečení, a nikoli diskriminaci na úkor dítěte na základě jeho vztahu k rodičům, v tomto případě při použití článku 46 a 46a uvedené kolektivní smlouvy.

Co se týče předběžné otázky, Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE v žádném případě nepožaduje výklad výše uvedené evropské směrnice, jejíž znění je ostatně zcela jasné, ale jednoduše usiluje o zneplatnění na nadnárodní úrovni článku 46 vnitrostátní kolektivní smlouvy zaměstnanců orgánů sociálního zabezpečení, tak jak je aplikován Chambre Sociale de la Cour de Cassation [senát pro sociální zabezpečení kasačního soudu], a to s ohledem na obecné zásady práva Evropské unie týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Soudní dvůr Evropské unie již mnohokrát připomněl, že nemá pravomoc ověřovat slučitelnost či soulad vnitrostátního práva, včetně judikatury členských států, s právem Evropské unie. Stejně tak SDEU nemá pravomoc vykládat vnitrostátní právo a připomněl, že přísluší vnitrostátním soudům, aby vykládaly vnitrostátní právo ve světle práva Evropské unie.

Conseil tak nemůže vyhovět návrhu předloženému Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE požadujícímu, aby před rozhodnutím ve věci samé byla SDEU předložena žádost o rozhodnutí o předběžné otázce.

#### **NA ZÁKLADĚ VÝŠE UVEDENÉHO CONSEIL:**

S přihlédnutím k obsahu spisu, k listinám a přílohám předloženým účastníky, s přihlédnutím k návrhu na zahájení řízení podanému žalobcem dne 21. prosince 2017,

S přihlédnutím k návrhovým žádáním syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle ze dne 18. června 2018 [OMISSIS], s přihlédnutím k návrhovým žádáním Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle ze dne 8. října 2018, [OMISSIS]

Na něž se podle článku 455 Code de procédure civile [občanský soudní řád] odkazuje pro podrobnější popis skutkového stavu a žalobních důvodů.

#### **K přípustnosti**

[OMISSIS]

[OMISSIS] [přezkoumání přípustnosti]

V důsledku toho Conseil konstatuje, že řízení je v souladu s ustanoveními článku L. 1134-2 Code du Travail [zákoník práce], a prohlašuje za přípustnou žalobu syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle.

#### **K předběžné otázce**

S přihlédnutím k rozhodnutí Cour de cassation [kasačního soudu] ze dne 21. září 2017, který v zásadním rozsudku rozhodl, že cílem dovolené dle článku 46 kolektivní smlouvy je „*poskytnout dodatečnou mateřskou dovolenou*“.

S přihlédnutím k článku 2 a k čl. 3 odst. 2 smlouvy (o založení Evropského společenství) a k judikatuře Soudního dvora Evropské unie, podle kterých představuje rovnost mezi muži a ženami „úkol“ a cíl Společenství, který je třeba aktivně prosazovat při všech jeho činnostech.

S přihlédnutím k článkům 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie, které rovněž zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a zakotvují právo na rovné zacházení s muži a ženami ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

S přihlédnutím k článku 267 SFEU, který stanoví, že „Soudní dvůr Evropské unie má pravomoc rozhodovat o předběžných otázkách týkajících se:

- výkladu Smluv,
- platnosti a výkladu aktů přijatých orgány, institucemi nebo jinými subjekty Unie.

Vyvstane-li taková otázka před soudem členského státu, může tento soud, považuje-li rozhodnutí o této otázce za nezbytné k vynesení svého rozsudku, požádat Soudní dvůr Evropské unie o rozhodnutí o této otázce.“

Ve světle diskusí a předložených důkazů,

Conseil rozhodl, že před vydáním rozhodnutí ve věci samé předkládá SDEU následující otázku:

**„Má být směrnice 2006/54/ES ve spojení s články 8 a 157 SFEU, s obecnými zásadami unijního práva týkajícími se rovného zacházení a zákazu diskriminace a s články 20, 21.1 a 23 Listiny základních práv Evropské unie vykládána v tom smyslu, že vyjímá ze své věcné působnosti ustanovení článku 46 francouzské vnitrostátní kolektivní smlouvy orgánů sociálního zabezpečení, který vyhrazuje zaměstnankyním těchto institucí, které samy pečují o děti, po skončení mateřské dovolené dovolenou v délce tří měsíců při vyplácení poloviny měsíčního základního platu, nebo dovolenou v délce jednoho a půl měsíce při vyplácení měsíčního základního platu v plné výši a neplacenou dovolenou v délce jednoho roku?“**

V důsledku toho Conseil přerušuje řízení o návrzích ve věci samé, předložených syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie.

**Z TĚCHTO DŮVODŮ**

**Bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes de Metz, Section Activités Diverses při veřejném zasedání, po provedeném řízení a před rozhodnutím ve věci samé, po poradě uskutečněné v souladu se zákonem**

**PROHLAŠUJE** žalobu syndicat CFTC du Personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle za přípustnou,

**VYHOVUJE** návrhu syndicat CFTC du Personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle ohledně přeběžné otázky,

**S přihlédnutím k článku 267 SFEU,**

**PŘEDKLÁDÁ** Soudnímu dvoru Evropské unie následující otázku:

„Má být směrnice 2006/54/ES ve spojení s články 8 a 157 SFEU, s obecnými zásadami unijního práva týkajícími se rovného zacházení a zákazu diskriminace a s články 20, 21.1 a 23 Listiny základních práv Evropské unie vykládána v tom smyslu, že vyjímá ze své věcné působnosti ustanovení článku 46 francouzské vnitrostátní kolektivní smlouvy orgánů sociálního zabezpečení, který vyhrazuje zaměstnankyním těchto institucí, které samy pečují o děti, po skončení mateřské dovolené dovolenou v délce tří měsíců při vyplácení poloviny měsíčního základního platu, nebo dovolenou v délce jednoho a půl měsíce při vyplácení měsíčního základního platu v plné výši a neplacenou dovolenou v délce jednoho roku?“

**Proto**

**PŘERUŠUJE ŘÍZENÍ** o návrzích ve věci samé do vydání rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie.

**UVÁDÍ,** že v řízení bude pokračovat na návrh účastníků řízení po vydání rozsudku Soudního dvora Evropské unie,

[OMISSIS]