STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
přednesené dne 14. května 2009 [1]

I – Úvod

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 [2]. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce nabízí možnost upřesnit právní postavení pracovníků čerpajících rodičovskou dovolenou.

II – Právní rámec

A – *Právo Společenství*

2. Směrnice Rady 96/34 ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS provádí rámcovou dohodu uzavřenou dne 14. prosince 1995 mezi evropskými sociálními partnery.

3. Rámcová dohoda o rodičovské dovolené připojená ke směrnici 96/34 obsahuje ve svém bodě 9 obecného odůvodnění následující:

„vzhledem k tomu, že tato dohoda je rámcovou dohodou stanovící minimální požadavky a ustanovení pro rodičovskou dovolenou, odlišnou od mateřské dovolené […] a obrací se na členské státy a sociální partnery, aby zavedli podmínky přístupu a prováděcí pravidla za účelem přihlédnutí k situaci v každém členském státě.

[…]“

4. Ustanovení 1 rámcové dohody stanoví její cíl a účel:

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

1 — Původní jazyk: němčina.
2 — Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285 (dále jen „směrnice 96/34“, resp. „rámcová dohoda o rodičovské dovolené“).

5. Ustanovení 2.1 rámcové dohody nazvané „Rodičovská dovolená“ stanoví:

„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.“

6. Ustanovení 2.4 rámcové dohody o rodičovské dovolené stanoví:

„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.“

7. Ustanovení 2.5 zní:

„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.“

8. Ustanovení 2.6 stanoví:

„Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.“

B – *Vnitrostátní právo*

9. Předkládající soud popisuje belgickou právní úpravu následovně.

10. V Belgii byla směrnice 96/34 provedena královskou vyhláškou ze dne 29. října 1997, kterou byla zavedena rodičovská dovolená.

11. Podle čl. 2 odst. 1 královské vyhlášky může pracovník čerpat rodičovskou dovolenou jedním z následujících způsobů:

– buď přerušit plnění pracovní smlouvy po dobu tří měsíců,

– nebo zkrátit pracovní úvazek po dobu šesti měsíců na polovinu,

– nebo zkrátit pracovní úvazek po dobu 15 měsíců na pětinu.

12. Pracovník, který čerpá rodičovskou dovolenou, pobírá státní příspěvek.

13. Ustanovení o rodičovské dovolené byla vložena do stávající zákonné úpravy týkající se přerušení profesní kariéry. Pojem „přerušení profesní kariéry“ označuje v Belgii právní úpravu, která umožňuje buď pracovní činnost přechodně přerušit, nebo ji omezit. Zákonná ustanovení se nacházejí převážně v oddíle 5 sanačního zákona ze dne 22. ledna 1985.

14. Článek 101 sanačního zákona stanoví pro případ snížení objemu pracovního úvazku, že zaměstnavatel nesmí jednostranně ukončit pracovní poměr, ledaže by k tomu existoval závažný důvod ve smyslu článku 35 zákona o pracovních smlouvách nebo dostatečný důvod.

15. Článek 103 sanačního zákona stanoví, že výpovědní lhůta pro pracovníka se zkráceným pracovním úvazkem se v případě jednostranného ukončení pracovní smlouvy zaměstnavatelem počítá stejným způsobem, jako by pracovník rozsah svého pracovního úvazku nesnížil.

16. Podle článku 103 sanačního zákona je nutné dobu trvání výpovědní doby zohlednit

také při stanovení odstupného ve smyslu článku 39 zákona o pracovních smlouvách.

17. V sanačním zákoně se nenachází žádné ustanovení o výši platu, který je základem pro výpočet odstupného v případě výpovědi. Potud je nutné použít obecné pracovní smluvní právo, zejména článek 39 zákona o pracovních smlouvách.

18. Podle čl. 39 § 1 odst. 1 zákona o pracovních smlouvách je v případě smlouvy na dobu neurčitou smluvní strana, která ukončila smlouvu bez závažného důvodu nebo aniž by dodržela zákonnou výpovědní dobu, povinná zaplatit druhé smluvní straně odstupné odpovídající výši běžné mzdy buď za dobu trvání výpovědní doby, nebo za zbývající část této doby.

19. Také potud se výpovědní doba v případě snížení pracovního úvazku počítá tak, jako by pracovník rozsah svého pracovního úvazku nesnížil.

20. Pro stanovení výše odstupného podle čl. 39 § 1 zákona o pracovních smlouvách naproti tomu žádná odchylná úprava neplatí, takže odstupné pro pracovníka, který snížil svůj pracovní úvazek, je nutné v případě jednostranného ukončení ze strany zaměstnavatele vypočítat s přihlédnutím k platu, který zaměstnanci v okamžiku, ve kterém mu je ukončení pracovní smlouvy oznámeno, skutečně přísluší.

21. Tato ustanovení se podle údajů předkládajícího soudu použijí také v případě, že pracovník snížil svůj pracovní úvazek z důvodu rodičovské dovolené.

III – Skutkový stav a původní řízení

22. Z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, jakož i z doplňujících vyjádření zúčastněných, vyplývá následující skutkový stav.

23. Paní C. Meerts má od roku 1992 uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou s NV Proost. Pro období od 18. listopadu 2002 do 17. května 2003 snížila v rámci čerpání rodičovské dovolené svůj pracovní úvazek o polovinu.

24. Dne 8. května 2003, tudíž devět dní před koncem rodičovské dovolené, dala NV Proost

C. Meerts okamžitou výpověď z organizačních důvodů. Účastníci původního řízení nevedou spor o výpověď jako takovou, ale výlučně o výši odstupného, které jí má být zaplaceno. Paní C. Meerts obdržela od svého zaměstnavatele odstupné, jehož výše byla vypočtena na základě jejího platu za částečný úvazek, který pobírala po dobu čerpání rodičovské dovolené. Paní C. Meerts se však domnívá, že základem odstupného měl být plný plat, který pobírala před nástupem na rodičovskou dovolenou a který by opětovně pobírala po jejím ukončení.

25. V důsledku toho C. Meerts podala u Arbeidsrechtbank Turnhout žalobu na výši odstupného. Tato žaloba byla zamítnuta. Také opravnému prostředku podanému u Arbeidshof Antwerpen proti tomuto rozsudku nebylo vyhověno. Proti tomuto rozhodnutí podala C. Meerts další opravný prostředek u předkládajícího soudu.

26. Spor mezi účastníky původního řízení se omezuje na otázku, zda C. Meerts přísluší odstupné, jehož výše se vypočte z platu za částečný úvazek, který pobírala během rodičovské dovolené z důvodu snížení pracovního úvazku, nebo z platu za plný úvazek, který jí příslušel před nástupem na rodičovskou dovolenou.

IV – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce a řízení před Soudním dvorem

27. Usnesením ze dne 25. února 2008 doručeným kanceláři Soudního dvora dne 17. března 2008 Hof van Cassatie přerušil řízení a předložil Soudnímu dvoru následující otázku:

Musí být ustanovení 2.4, 2.5, 2.6 a 2.7 rámcové dohody o rodičovské dovolené vykládána v tom smyslu, že při jednostranném ukončení pracovní smlouvy zaměstnavatelem bez naléhavých důvodů nebo bez dodržení zákonné výpovědní doby v okamžiku, kdy pracovník využívá právní úpravy o nižším pracovním úvazku, se odstupné dlužné pracovníkovi vyměří podle základního platu, který se vypočte tak, jako by pracovník rozsah svého pracovního úvazku nesnížil formou rodičovské dovolené ve smyslu ustanovení 1.3 písm. a) rámcové dohody?

28. V řízení před Soudním dvorem předložily kromě C. Meerts a NV Proost Soudnímu dvoru písemná nebo ústní vyjádření belgická, francouzská a řecká vláda, jakož i Komise Evropských společenství.

V – Posouzení

A – *Přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce*

29. Komise zastává názor, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je nepřípustná. V této žádosti se účastnice řízení podávající opravný prostředek pouze omezuje na zopakování vytýkaných skutečností v opravném prostředku, aniž by byly s nezbytnou jasností vyjádřeny důvody, proč předkládající soud považuje výklad rámcové dohody za nezbytný.

30. Podle ustálené judikatury je věcí pouze vnitrostátního soudu posoudit nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce a Soudní dvůr je v zásadě povinen rozhodnout, jestliže se položené otázky týkají výkladu práva Společenství [3]. Obecně existuje domněnka nezbytnosti žádostí o rozhodnutí o předběžných otázkách položených vnitrostátními soudy, která může být vyvrácena jen ve výjimečných případech, pokud je zjevné, že žádaný výklad práva Společenství nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení [4]. Odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem je možné také tehdy, pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny [5].

31. O zjevné nerelevantnosti předběžné otázky Hof van Cassatie nemůže být v projednávaném případě řeč. Směrnice 96/34 totiž stanoví pro pracovníky ve vztahu k rodičovské dovolené minimální práva, která mohou být v původním řízení při výpočtu odstupného pro pracovnici nacházející se na rodičovské dovolené relevantní. Skutkové a právní poznatky, které jsou nezbytné pro užitečné zodpovězení předběžné otázky, lze také v dostatečném rozsahu vyvodit z předkládacího usnesení.

32. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je tudíž přípustná.

B – *Obsahové posouzení předběžné otázky*

33. Předkládající soud se táže na výklad ustanovení 2.4, 2.5, 2.6 a 2.7 rámcové dohody o rodičovské dovolené v souvislosti s vnitrostátními ustanoveními o odstupném v rámci okamžité výpovědi.

3 — Rozsudky ze dne 15. prosince 1995, Bosman (C-415/93, Recueil, s. I-4921, bod 59); ze dne 18. července 2007, Lucchini (C-119/05, Sb. rozh. s. I-6199, bod 43), a ze dne 17. dubna 2008, Quelle (C-404/06, Sb. rozh. s. I-2685, bod 19).

4 — Rozsudky ze dne 28. června 2007, Dell'Orto (C-467/05, Sb. rozh. s. I-5557, bod 40), a ze dne 1. dubna 2008, Gouvernement de la Communauté française a Gouvernement wallon (C-212/06, Sb. rozh. s. I-1683, bod 29); k domněnce nezbytnosti rozhodnutí o žádostech o rozhodnutí o předběžné otázce viz krom toho mj. rozsudky ze dne 4. října 2007, Rampion a Godard (C-429/05, Sb. rozh. s. I-8017, bod 14).

5 — Ustálená judikatura; viz namísto mnoha rozsudky ze dne 10. ledna 2006, IATA a ELFAA (C-344/04, Sb. rozh. s. I-403, bod 24); ze dne 11. září 2008, Eckelkamp a další (C-11/07, Sb. rozh. s. I-6845, body 27 a 28), a ze dne 16. prosince 2008, Michaniki (C-213/07, Sb. rozh. s. I-9999, body 32 až 34).

34. S Komisí je nutné souhlasit v tom, že v projednávaném případě jde v podstatě o výklad ustanovení 2.6 rámcové dohody. Ostatní body ustanovení 2 nejsou naproti tomu přímo relevantní.

35. Ustanovení 2.4 rámcové dohody stanoví, že členské státy nebo sociální partneři přijmou nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené. Toto ustanovení se tak týká výpovědi jako takové, a nikoliv přímo důsledků výpovědi. Podle údajů předkládajícího soudu vedou ovšem účastníci původního řízení spor pouze o odstupné, které je nutné zaplatit jako důsledek výpovědi. Ustanovení 2.4 tak může mít při výkladu ustanovení 2.6 nanejvýš podružný význam.

36. Ani z ustanovení 2.5 rámcové dohody nelze vyvodit přímé závěry ohledně výše odstupného za výpověď danou během rodičovské dovolené. Toto ustanovení totiž upravuje pouze úpravu pracovního poměru po návratu z rodičovské dovolené. Toto ustanovení tudíž předpokládá pokračování pracovního poměru, zatímco v daném případě je nutné posoudit úpravu důsledku výpovědi.

37. Ustanovení 2.7, které stanoví, že členské státy nebo sociální partneři vymezí postavení pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené, se může projevit nanejvýš nepřímo v posouzení vnitrostátní úpravy odstupného.

38. Následně je tedy třeba zkoumat, v jakém případě se úprava výše odškodného za výpověď dotýká nabytých práv pracovníka ve smyslu ustanovení 2.6. Toto ustanovení totiž stanoví, že práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené.

1. Chráněné právní postavení

39. Výpovědní doba, kterou je zaměstnavatel povinen dodržet, souvisí podle belgického práva s délkou zaměstnání pracovníka ve společnosti. S délkou zaměstnání ve společnosti se prodlužuje také délka výpovědní doby. Pracovníkem takto „získaná“ délka výpovědní doby podléhá bezpochyby ochraně poskytované ustanovením 2.6. Pokud pracovník čerpá v okamžiku výpovědi rodičovskou dovolenou, je na jeho pracovní poměr tudíž nutné použít stejnou výpovědní dobu, která platila před nástupem na rodičovskou dovolenou.

40. Podle belgického práva určuje délka výpovědní doby také výši odstupného, které je nutné poskytnout pracovníkovi v případě

okamžité výpovědi. Toto odstupné se totiž pro dobu trvání výpovědní doby vypočítává podle výše běžného platu. Výpovědní doba, kterou pracovník „získal“ na základě doby zaměstnání ve společnosti, se tak projevuje ve výši jeho odstupného. Toto propojení doby zaměstnání ve společnosti s výší odstupného v případě okamžité výpovědi vede k tomu, že v souvislosti s nárokem pracovníka na odstupné je nutné hovořit o „nabytém právu“ ve smyslu ustanovení 2.6 [6].

41. Sporné ovšem je, jaký přesný obsah toto „nabyté právo“ pracovníka má. Nabízejí se dvě alternativy výkladu.

42. Jednak lze za „nabyté právo“ považovat právní postavení pracovníka s jeho hospodářskou hodnotou před nástupem na rodičovskou dovolenou. Potom nesmí být odstupné v případě výpovědi během rodičovské dovolené nižší než v případě výpovědi udělené poslední den před nástupem na rodičovskou dovolenou. Právo na odstupné v této výši totiž pracovník získal před nástupem na rodičovskou dovolenou. Ustanovení 2.6 podle tohoto pojetí zakazuje, aby v případě výpovědi dané během rodičovské dovolené bylo zaplaceno nižší odstupné.

43. Krom toho však přichází v úvahu také pojetí „nabytého práva“ vycházející z konkrétní ztráty výdělku. Pokud má odstupné samo o sobě kompenzovat výpověď, mohlo by být nabyté právo spatřováno také pouze v tom, že pracovníka je třeba prostřednictvím odstupného uvést do postavení, ve kterém by se nacházel v případě řádné výpovědi. Ustanovení 2.6 by potom pouze zakazovalo, aby v případě okamžité výpovědi během rodičovské dovolené bylo odstupné nižší než plat jinak pobíraný během výpovědní doby. Skutečnost, že toto odstupné je stanoveno pro případ okamžité výpovědi a že je stanoveno podle platu jinak pobíraného během výpovědní doby, by mohlo naznačovat, že jeho účelem je kompenzace skutečnosti, že se jedná o okamžitou výpověď.

44. Předtím, než budou blíže prodiskutovány obě alternativy výkladu, měly by být nejprve konkretizovány jejich důsledky na příkladě sporu v původním řízení.

6 — V tomto bodě se daný skutkový stav odlišuje od věci Lewen, ve které se Soudní dvůr již vyjádřil k ustanovení 2.6 rámcové dohody. V případě mimořádného příplatku, který je předmětem sporu ve věci Lewen se jedná pouze o dobrovolné plnění ze strany zaměstnavatele a tudíž nikoliv o nabyté právo zaměstnance, viz rozsudek ze dne 21. října 1999, Lewen (C-333/97, Recueil, s. I-7243, bod 32).

45. Podle posouzení orientujícího se na postavení pracovníka před nástupem na rodičovskou dovolenou by C. Meerts měla nárok na odstupné odpovídající alespoň částce, kterou by obdržela v případě okamžité výpovědi dané poslední den před nástupem na rodičovskou dovolenou. Skutečnost, že v okamžiku výpovědi pobírala v důsledku rodičovské dovolené pouze plat za částečný úvazek, se tudíž na výši jejího odstupného neprojeví. Odstupné se nadále vypočítává podle platu za plný úvazek, který pobírala předtím.

46. Vycházíme-li z chápání „nabytého práva" spojeného s konkrétní ztrátou na výdělku, nabývá výpočet odstupného chráněného ustanovením 2.6 poněkud složitější podoby. Paní C. Meerts by musela obdržet jako odstupné částku, kterou by v případě řádné výpovědi pobírala během výpovědní doby jako plat. Pro část výpovědní doby spadající do období rodičovské dovolené by se tak odstupné vyměřilo podle platu za částečný úvazek. Pro část výpovědní doby navazující na rodičovskou dovolenou, která spadá do období po ukončení rodičovské dovolené a návratu do zaměstnání na plný úvazek, by bylo nutné vzít jako základ plat za plný úvazek. Vzhledem k tomu, že C. Meerts dostala výpověď devět dní před koncem své rodičovské dovolené, odpovídalo by tak její odstupné za těchto devět dní platu za částečný úvazek, za zbývající část výpovědní doby však platu za plný úvazek.

47. Z hospodářského hlediska by v případě v původním řízení neexistoval mezi oběma variantami výkladu žádný velký rozdíl. Čím dříve je během rodičovské dovolené dána okamžitá výpověď, tím významněji se však obě varianty výkladu liší také ve výsledku.

48. Jako mezitímní výsledek lze již na tomto místě konstatovat, že v rámci úpravy výpočtu výše odstupného, jako je úprava v projednávaném případě, nelze v každém případě vycházet pouze z výše platu za částečný úvazek, který je pobírán pouze během rodičovské dovolené. Podle obou alternativ výkladu by tím totiž bylo porušeno nabyté právo.

49. Belgická vláda hájí výpočet odstupného pouze na základě platu za částečný úvazek s odkazem na to, že podle belgického práva se pracovní poměr pracovníka, který si z důvodu čerpání rodičovské dovolené sníží pracovní úvazek, po dobu trvání rodičovské dovolené změní na pracovní poměr na částečný úvazek. Ustanovení 2.7 rámcové dohody sice potvrzuje, že členské státy mohou postavení pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené vymezit. Z postavení pracovního poměru však nemohou být v rozporu s jasným zněním ustanovení 2.6 vyvozována omezení nabytých práv pracovníků.

2. Diskuze týkající se alternativ výkladu

50. Pro chápání ustanovení 2.6 vycházející z konkrétní ztráty na výdělku hovoří nejprve to, že vylučuje zvýhodnění pracovníků čerpajících rodičovskou dovolenou, kteří obdrželi okamžitou výpověď, oproti pracovníkům čerpajícím rodičovskou dovolenou, kteří obdrželi výpověď v souladu s výpovědní dobou. Pokud by odstupné představovalo výlučně kompenzaci za okamžitou výpověď, bylo by možné argumentovat tím, že pracovník musí být z finančního hlediska důsledně jen v takovém postavení, jako by byla výpovědní doba dodržena. Pokud by odstupné sledovalo také jiné účely, nebylo by rovné zacházení s pracovníkem, který dostal výpověď v souladu s výpovědní dobou, *a priori* nutné.

51. Otázka, zda odstupné podle belgického práva skutečně představuje pouze kompenzaci za okamžitou výpověď, což žalobkyně v původním řízení na jednání popřela, je otázkou vnitrostátního práva, kterou by musel konečně rozhodnout předkládající soud.

52. Přesto bych zřejmě upřednostňovala hospodářský způsob uvažování, který v konkrétním případě vychází při výpočtu odstupného z platu za plný úvazek pobíraného před nástupem na rodičovskou dovolenou. Pouze takový výklad právní úpravy účinně zajišťuje záměr spojený s ustanovením 2.6, jímž je chránit pracovníky při čerpání rodičovské dovolené.

53. Smyslem a účelem rámcové dohody, jak je zjevné z její preambule, je zlepšit sladění pracovního a rodinného života a podpora rovnosti příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy. Odkazuje přitom také na Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků, která ve svém bodě 16 podporuje vypracování opatření umožňujících mužům a ženám sladit rovněž jejich pracovní a rodinné povinnosti.

54. Skutečnost, že by pracovník obdržel během čerpání rodičovské dovolené nižší odstupné, než je výše odstupného, které mu náleželo před nástupem na rodičovskou dovolenou, by mohlo pracovníky odradit od čerpání rodičovské dovolené. To by bylo v rozporu s výše uvedeným cílem rámcové dohody. Možnost čerpat rodičovskou dovo-

lenou totiž podporuje sladění pracovního a rodinného života.

55. Naproti tomu hospodářské chápání zajišťuje smysl a účel sledovaný rámcovou dohodou. Pracovník takto jednak nepocítí žádné finanční znevýhodnění z důvodu čerpání rodičovské dovolené, a jednak tak není výpověď pracovníka čerpajícího rodičovskou dovolenou pro zaměstnavatele finančně atraktivnější než výpověď jiného pracovníka. Pracovník se tudíž nemusí obávat ztráty svého pracovního místa z důvodu čerpání rodičovské dovolené. Právě ve vztahu k případu v původním řízení vedeném před předkládajícím soudem se totiž nezdá jako náhodné, že zaměstnavatel „včas“ několik dní před koncem rodičovské dovolené ještě dal okamžitou výpověď, neboť v tom spatřoval finanční výhody ve srovnání s výpovědí danou po skončení rodičovské dovolené, respektive výpovědí jiného pracovníka.

56. Tento výklad právní úpravy nevede také ke zvláštnímu zatížení zaměstnavatele, neboť ten pouze nemůže čerpat žádnou výhodu z okolnosti, že pracovník ve výpovědi čerpá v okamžiku výpovědi rodičovskou dovolenou.

Naopak zaměstnavatel je povinen v případě okamžité výpovědi nezávisle na otázce, zda dotčený pracovník v okamžiku výpovědi čerpá rodičovskou dovolenou nebo nikoliv, poskytnout stejně vysoké odškodné.

C – *Mezitímní výsledek*

57. Směrnice tak brání vnitrostátní právní úpravě, která pro účely odstupného vychází pouze z platu za zkrácený úvazek, sníženého v okamžiku výpovědi z důvodu čerpání rodičovské dovolené.

D – *Důsledky pro spor v původním řízení*

58. Jaké důsledky je nutné vyvodit z tohoto zjištění pro spor v původním řízení, musí posoudit předkládající soud.

59. V této souvislosti je však nutné připomenout, že podle ustálené judikatury nemůže směrnice sama o sobě zakládat jednotlivci povinnosti, a tudíž není možné se jí jako takové vůči němu dovolávat. Z toho plyne, že i jasné, přesné a bezpodmínečné ustanovení směrnice, která má přiznat práva nebo uložit povinnosti jednotlivcům, nemůže být jako takové uplatňováno v rámci sporu probíhajícího výlučně mezi jednotlivci [7]. Přímo ze směrnice nelze tudíž vyvozovat žádnou povinnost zaměstnavatele k zaplacení vyššího odstupného. Vnitrostátní právo je však nutné vykládat v co možná největším rozsahu v souladu s právem Společenství [8]. Proti konformnímu výkladu vnitrostátního práva nehovoří skutečnost, že tento výklad může být k tíži jednotlivce [9]. Povinnost výkladu vnitrostátního práva v souladu se směrnicemi tak platí nesporně i v horizontálních právních vztazích, ve kterých je jednotlivec nutně nepřímo dotčen [10].

60. Zásada konformního výkladu nicméně vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci, tím, že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, tak aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došly k výsledku, který by byl v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí [11].

61. Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu směrnice, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je však omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* [12].

62. Předkládající soud musí tudíž zkoumat, zda zjištěný výklad směrnice může být uskutečňován výkladem vnitrostátního práva.

7 — Rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall (152/84, Recueil, s. 723, bod 48); ze dne 14. července 1994, Faccini Dori (C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 20); ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, body 108 a 109), a ze dne 7. června 2007, Carp (C-80/06, Sb. rozh. s. I-4473, bod 20). Nejasný do té míry rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, body 74 až 77).

8 — K povinnosti vnitrostátních soudů vykládat vnitrostátní právo v souladu se směrnicemi viz ustálená judikatura a zejména rozsudky ze dne 10. dubna 1984, von Colson a Kamann (14/83, Recueil, s. 1891, bod 26), Pfeiffer a další (citovaný v poznámce pod čarou 7, body 113 až 119 s dalšími odkazy), a rozsudek ze dne 4. června 2006, Adeneler a další (C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, body 108, 109 a 111).

9 — Viz moje stanovisko ze dne 8. února 2007, Kofoed (C-321/05, Sb. rozh. I-5795, bod 65) a tam citovaná judikatura.

10 — Viz pouze rozsudky ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing (C-106/89, Recueil, s. I-4135, body 6 a 8), a Faccini Dori (citovaný v poznámce pod čarou 7, body 20, 25 a 26).

11 — Viz rozsudky Pfeiffer a další (citovaný v poznámce pod čarou 7, bod 115 a násl.), Adeneler a další (citovaný v poznámce pod čarou 8, bod 111); ze dne 15. dubna 2008, Impact (C-268/06, s. I-2483, bod 101), a ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další (C-378/07, Sb. rozh. s. I-3071, bod 200).

12 — Viz rozsudky ze dne 8. října 1987, Kolpinghuis (80/86, Recueil, s. 3969, bod 13), Adeneler a další (citovaný v poznámce pod čarou 8, bod 110), a Impact (citovaný v poznámce pod čarou 11, bod 100).

VI – Závěry

63. S ohledem na předchozí úvahy navrhuji Soudnímu dvoru, aby zodpověděl žádost o rozhodnutí o předběžné otázce Hof van Cassatie následovně:

„Ustanovení 2.6 rámcové dohody o rodičovské dovolené, která je obsažená v příloze směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, musí být vykládáno v tom smyslu, že při jednostranném ukončení pracovní smlouvy zaměstnavatelem bez naléhavých důvodů nebo bez dodržení zákonné výpovědní doby v okamžiku, kdy pracovník využívá právní úpravy o nižším pracovním úvazku, se odstupné dlužné pracovníkovi vyměří podle základního platu, který se vypočte tak, jako by pracovník rozsah svého pracovního úvazku nesnížil z důvodu čerpání rodičovské dovolené.“