



## Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA  
MELCHIOR WATHELET  
prednesené 11. apríla 2013<sup>1</sup>

Vec C-5/12

**Marc Betriu Montull**  
**proti**  
**Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania podaný Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida (Španielsko)]

„Sociálna politika — Rovnosť zaobchádzania s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia — Smernica 76/207/EHS — Články 2 a 5 — Smernica 92/85/EHS — Článok 8 — Nárok na materskú dovolenku v prospech matiek v pracovnom pomere — Možné využitie zo strany matky zamestnanej v závislom pracovnom pomere alebo otca zamestnaného v závislom pracovnom pomere — Matka, ktorá nie je zamestnaná v závislom pracovnom pomere — Vylúčenie nároku na dovolenku pre otca v závislom pracovnom pomere — Smernica 96/34/ES — Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke — Práva matky a otca — Biologickí otcovia a adoptívni otcovia“

### I – Úvod

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania, podaný do kancelárie Súdneho dvora 3. januára 2012, sa týka výkladu smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky<sup>2</sup>, a smernice Rady 96/34/ES z 31. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC<sup>3</sup>.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187. Smernica 76/207 bola zmenená a doplnená smernicou 2002/73/ES Európskeho parlamentu a Rady z 23. septembra 2002 (Ú. v. ES L 269, s. 15; Mim. vyd. 05/004, s. 255). Keďže článok 2 smernice 2002/73 stanovuje, že členské štáty ju musia prebrať najneskôr do 5. októbra 2005, táto smernica sa neuplatňuje *ratione temporis* na skutkové okolnosti konania vo veci samej, ku ktorým došlo v roku 2004. Smernica 76/207 bola s účinnosťou od 15. augusta 2009 zrušená článkom 34 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, s. 23). Napriek týmto zmenám sa domnievam, že tieto návrhy sú relevantné pre výklad smernice 2006/54. Konkrétne článok 28 smernice 2006/54 stanovuje, že táto smernica sa netýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom, a nie sú ňou dotknuté ustanovenia smerníc 96/34 a 92/85. Navyše podľa článku 3 smernice 2006/54, nazvaného „Pozitívne opatrenia“, „členské štáty môžu zachovať alebo prijať opatrenia v zmysle [článku 157 ods. 4 ZFEÚ] s cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v pracovnom živote“. V dôsledku uvedeného sa domnievam, že smernica 2006/54 nezmenila podstatu ustanovení smernice 76/207 uplatniteľných na skutkové okolnosti konania vo veci samej.

3 — Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285. Smernica 96/34 bola s účinnosťou od 8. marca 2012 zrušená článkom 4 smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, s. 13). Napriek zmenám, ktoré smernica 2010/18 zaviedla v právnom režime uplatniteľnom na rodičovskú dovolenku, sa domnievam, že táto smernica nezmenila podstatu ustanovení smernice 96/34 uvedených v pripomienkach, ktoré boli v prejednávanej veci predložené Súdnemu dvoru.

2. Otázky, ktoré položil Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Španielsko), spadajú do rámca sporu medzi pánom Betrium Montullom a Instituto Nacional de la Seguridad Social (ďalej len „INSS“), ktorý sa týka uplatnenia článku 48 ods. 4 zákonníka práce<sup>4</sup> v spojení s článkom 133a všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení<sup>5</sup>. Článok 48 ods. 4 zákonníka práce<sup>6</sup> stanovuje materskú dovolenku v trvaní šiestnástich týždňov, pričom matka dieťaťa je povinná čerpať z nej prvých šesť týždňov bezprostredne nasledujúcich po pôrode. Matka sa potom môže rozhodnúť postúpiť otcovi celú zvyšnú materskú dovolenku alebo jej časť. Článok 133a všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení priznáva dávku v materstve na čas dovolenky poskytnutej z dôvodu materstva podľa článku 48 ods. 4 zákonníka práce.

3. Pán Betriu Montull je zamestnanec a je poistený vo všeobecnom systéme španielskeho sociálneho zabezpečenia. Pani Macarena Ollé, Procuradora de los Tribunales, je poistená v Mutualidad General de los Procuradores, čo je subjekt, ktorý nepatrí do španielskeho systému sociálneho zabezpečenia<sup>7</sup>.

4. Po narodení ich syna 20. apríla 2004 v Lleide pán Betriu Montull požiadal, pričom predpokladám, že tak urobil so súhlasom matky dieťaťa, ako to stanovuje španielska právna úprava, o dávku v materstve na obdobie nasledujúce po šiestich týždňoch povinnej dovolenky, ktoré matka musí čerpať bezprostredne po pôrode. Rozhodnutiami z 28. júla a 8. augusta 2004 INSS túto žiadosť zamietol. Podľa INSS vzhľadom na skutočnosť, že matka nie je poistená v žiadnom verejnom systéme sociálneho zabezpečenia, a preto nie je nositeľkou pôvodného práva na materskú dovolenku, ktoré zakladá situáciu chránenú sociálnym zabezpečením, v prípade biologického materstva otec nemá samostatné, autonómne a nezávislé právo, ale len právo nevyhnutne odvodené od práva matky.

5. Dňa 13. septembra 2004 pán Betriu Montull podal na vnútroštátnom súde žalobu proti rozhodnutiu INSS a domáhal sa uznania svojho nároku na dávku, pričom okrem iného tvrdil, že bola porušená zásada rovnosti zaobchádzania.

6. Vnútroštátny súd sa pýta, či dotknuté vnútroštátne ustanovenia, ktoré chápu právo otca na dávky ako právo odvodené od práva matky, porušujú zásadu rovnosti medzi mužmi a ženami.

4 — Konsolidované znenie zákonníka práce (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), ktoré bolo schválené kráľovským legislatívnym dekrétom č. 1/1995 z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654) v znení zákona č. 39/1999 z 5. novembra 1999 (BOE č. 266 zo 6. novembra 1999), ktorého cieľom je zosúladiť pracovný a rodinný život zamestnancov (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) z 5. novembra 1999 (BOE č. 266 zo 6. novembra 1999, s. 38934, ďalej len „zákoník práce“) je uplatniteľné na spor vo veci samej.

5 — Ley General de la Seguridad Social, schválený kráľovským legislatívnym dekrétom č. 1/1994 z 20. júna 1994 (BOE č. 154 z 29. júna 1994, s. 20658) v znení vyplývajúcom zo zákona č. 39/1999 (ďalej len „všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení“).

6 — V znení uplatniteľnom v čase, keď došlo ku skutkovým okolnostiam konania vo veci samej.

7 — Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že španielsky systém sociálneho zabezpečenia pozostáva zo všeobecného systému a osobitných systémov. Procurador de los Tribunales v Španielsku si môže vybrať, či bude poistený v osobitnom systéme samostatne zárobkovo činných osôb, ktorý je súčasťou španielskeho systému sociálneho zabezpečenia, alebo v Mutualidad General de los Procuradores, čo je súkromný subjekt profesijného sociálneho zabezpečenia určeného pre Procuradores de los Tribunales. Poistenie v Mutualidad General de los Procuradores môže byť doplnkové k španielskemu systému sociálneho zabezpečenia.

## II – Právny rámec

### A – Právo Únie

#### 1. Smernica 76/207

#### 7. Článok 1 ods. 1 smernice 76/207 znie:

„Účelom tejto smernice je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ako aj o sociálne zabezpečenie za podmienok uvedených v odseku 2. Táto zásada sa ďalej uvádza len ako ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘.“

#### 8. Článok 2 tejto smernice stanovuje:

„1. Na účely ďalej uvádzaných ustanovení sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.

...

3. Táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo.

4. Táto smernica sa nedotýka opatrení na podporu rovnakej príležitosti pre mužov a ženy, najmä prostredníctvom odstraňovania existujúcich nerovností ovplyvňujúcich príležitosti žien v oblastiach uvedených v článku 1 ods. (1).“

#### 9. Podľa článku 5 tejto smernice:

„1. Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky, vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.

2. Na tento účel členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:

- a) všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrušia;
- b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, jednotlivých pracovných zmluvách, vnútro podnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, sa vyhlásia alebo môžu vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenia;
- c) zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, ak záujem o ochranu, ktorý ich pôvodne podnietil, už nie je odôvodnený, sa zmenia; ak sú podobné ustanovenia súčasťou kolektívnych zmlúv, zástupcovia pracovníkov a zamestnávateľov sa požiadajú o ich vhodnú zmenu.“

## 2. Smernica 92/85/EHS

10. Účelom smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS)<sup>8</sup> je podľa jej článku 1 ods. 1 „vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok“.

11. Článok 8 smernice 92/85, nazvaný „Materská dovolenka“, stanovuje:

„1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

2. Materská dovolenka ustanovená v odseku 1 musí zahŕňať povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.“

## 3. Smernica 96/34

12. Cieľom smernice 96/34 podľa jej článku 1 je zaviesť pripojenú rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke, uzavretú 14. decembra 1995 medzi všeobecnými medziodvetvovými organizáciami (UNICE, CEEP a ETUC).

13. Podľa doložky 1 bodu 2 rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu smernice 96/34, „táto dohoda sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah vymedzený zákonom, kolektívnymi zmluvami alebo existujúcou praxou v danom členskom štáte“.

14. Določka 2 rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu smernice 96/34, nazvaná „Rodičovská dovolenka“, stanovuje:

„1. Podľa doložky 2.2 táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníckam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby im bolo umožnené starať sa o toto dieťa počas obdobia najmenej troch mesiacov až do veku, ktorý určia členské štáty a/alebo sociálny partneri, najviac však do veku 8 rokov.

2. Účastníci tejto dohody zastávajú názor, že právo na rodičovskú dovolenku podľa doložky 2.1 by sa malo v zásade poskytovať ako neprenosné, aby sa podporili rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami.

3. Podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné pravidlá jej poskytovania vymedzí zákon a/alebo kolektívna zmluva v členských štátoch, pričom sa musia rešpektovať minimálne požiadavky uvedené v tejto dohode. ...“

8 — Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110.

B – Španielske právo

15. V zmysle článku 1 ods. 1 zákonníka práce sa tento zákonník vzťahuje na pracovníkov, ktorí dobrovoľne poskytujú svoje služby za odplatu pre inú osobu v rámci organizácie a na základe pokynov inej fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá sa nazýva „zamestnávateľ alebo podnikateľ“.

16. V súlade s článkom 1 ods. 3 zákonníka práce:

„Z pôsobnosti tohto zákona sú vylúčené:

...

g) vo všeobecnosti akákoľvek práca vykonávaná v rámci vzťahu odlišného od vzťahu definovaného v ods. 1 tohto článku...“

17. Článok 48 ods. 4 zákonníka práce v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností sporu vo veci samej, ku ktorým došlo v roku 2004<sup>9</sup>, stanovuje:

„V prípade pôrodu trvá dovolenka šesťnásť týždňov, ktoré sú čerpané nepretržite... Doba dovolenky sa rozdeľuje podľa voľby dotknutej osoby tak, aby šesť týždňov bezprostredne nasledovalo po pôrode...“

Bez ohľadu na vyššie uvedené a bez toho, aby sa to týkalo prvých šiestich týždňov povinnej dovolenky matky bezprostredne nasledujúcich po pôrode, v prípade, že otec a matka sú zamestnaní, matka môže pri začatí doby materskej dovolenky rozhodnúť, že otec využije určitú a nepretržitú časť doby dovolenky po pôrode buď súčasne s dovolenkou matky alebo v nadväznosti na ňu, s výnimkou prípadu, ak v momente nástupu predstavuje návrat matky do zamestnania riziko pre jej zdravie.

...

V prípadoch osvojenia a umiestnenia detí do šiestich rokov veku, či už predadoptívneho, alebo stáleho, trvá prerušenie šesťnásť týždňov čerpaných nepretržite a môže byť predĺžené v prípade osvojenia alebo umiestnenia dvoch a viac detí o ďalšie dva týždne za každé dieťa, počínajúc druhým dieťaťom. Toto prerušenie sa v závislosti od rozhodnutia zamestnanca počíta buď od súdneho rozhodnutia o umiestnení, alebo od správneho či súdneho rozhodnutia o umiestnení, tak dočasného, ako aj konečného. Trvanie prerušenia je tiež šesťnásť týždňov v prípadoch osvojenia alebo umiestnenia detí starších než šesť rokov, ak ide o zdravotne postihnuté alebo invalidné deti, alebo také, ktoré vzhľadom na ich osobnú situáciu a skúsenosti alebo ich zahraničný pôvod majú osobitné ťažkosti pri sociálnej a rodinnej integrácii, riadne potvrdené príslušnými orgánmi sociálnych služieb. Pokiaľ sú otec a matka zamestnaní, doba prerušenia sa rozdeľuje podľa rozhodnutia dotknutých osôb, ktoré ju môžu využívať súčasne alebo postupne za predpokladu nepretržitého čerpania a uvedených obmedzení.

V prípade súčasného čerpania dovolení nemôže ich súhrn presahovať šesťnásť týždňov stanovených v predchádzajúcich odsekoch alebo počet týždňov zodpovedajúcich viacpočetnému narodeniu, osvojeniu alebo umiestneniu.

...“

9 — Pozri body 3 až 5 vyššie.

18. Článok 48 ods. 4 zákonníka práce bol neskôr zmenený a doplnený organickým zákonom č. 3/2007 o skutočnej rovnosti mužov a žien (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) z 22. marca 2007 (BOE č. 71 z 23. marca 2007, s. 12611). Pokiaľ ide o prejednávajúcu vec, článok 48 ods. 4 zákonníka práce bol zmenený a doplnený pridaním nasledujúceho odseku:

„V prípade, že by matka nemala právo prerušiť svoju profesijnú činnosť s právom na dávky podľa predpisov, ktoré upravujú túto činnosť, druhý rodič má právo prerušiť vykonávanie svojej pracovnej zmluvy na dobu, ktorá by prislúchala matke, čo bude zlučiteľné s výkonom práva priznaného v nasledujúcom článku [prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy v súvislosti s otcovstvom]. ...“<sup>10</sup>

19. Článok 133a všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení (Ley General de la Seguridad Social), schválený kráľovským legislatívnym dekrétom č. 1/1994 z 20. júna 1994 (BOE č. 154 z 29. júna 1994, s. 20658), v znení vyplývajúcom zo zákona č. 39/1999 (ďalej len „všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení“) stanovuje:

„Na účely priznania dávok v materstve sa za chránenú situáciu považuje materstvo, osvojenie a umiestnenie, či už predadoptionne, alebo stále, počas dovolenky, ktorá sa čerpá v takýchto situáciách podľa ustanovenia článku 48 ods. 4 konsolidovaného znenia zákonníka práce, ktorý bol schválený prostredníctvom kráľovského legislatívneho dekrétu č. 1/1995 z 24. marca 1995, a článku 30 bodu 3 zákona č. 30/1984 z 2. augusta 1984 o opatreniach na reformu verejnej služby.“

### III – Konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky

20. Okrem skutočností opísaných v bodoch 3 až 5 vyššie treba uviesť, že 20. apríla 2005 sa vnútroštátny súd obrátil na španielsky Tribunal Constitucional (Ústavný súd) s otázkou týkajúcou sa súladu článku 48 ods. 4 zákonníka práce so španielskou ústavou. Rozsudkom z 19. mája 2011 Ústavný súd rozhodol, že dotknuté ustanovenie nie je v rozpore s článkami 14 (zásada zákazu diskriminácie), 39 (sociálna, ekonomická a právna ochrana rodiny) a 41 (systém sociálneho zabezpečenia) ústavy.

21. Vnútroštátny súd má však pochybnosti týkajúce sa súladu tohto ustanovenia s právom Únie, konkrétnejšie so všeobecnou zásadou rovnosti zaobchádzania.

22. Vnútroštátny súd konštatuje, že niet pochybností o období šesťtyždňovej povinnej dovolenky, ktorú matka musí čerpať bezprostredne po pôrode. Naopak, pokiaľ ide o obdobie nasledujúcich desiatich týždňov, vnútroštátny súd konštatuje, že v rozsahu, v akom sa právo otca chápe ako odvodené od práva matky, vnútroštátna právna úprava zaobchádza so zamestnanou matkou a zamestnaným otcom odlišne, hoci ich situácia je porovnateľná.

23. Podľa vnútroštátneho súdu prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy pri zachovaní pracovného miesta stanovené v článku 48 ods. 4 zákonníka práce, s výnimkou šiestich týždňov nasledujúcich po pôrode, sa musí považovať za rodičovskú dovolenku a za opatrenie na zosúladenie rodinného a profesijného života, keďže biologická skutočnosť, akou je tehotenstvo a pôrod, ktorá sa týka výlučne ženy, je rozhodujúca len pre obdobie dovolenky povinnej čerpanej matkou.

24. Tento vnútroštátny súd sa domnieva, že vzhľadom na uvedenú skutočnosť dovolenku, ktorá je predmetom konania vo veci samej, môže čerpať matka alebo otec bez rozdielu v prípadoch, keď sú obaja v postavení zamestnancov z dôvodu ich postavenia rodičov dieťaťa.

10 — Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru a zo znenia článku 48 ods. 4 zákonníka práce v znení organického zákona č. 3/2007 vyplýva, že keby bolo toto zmenené a doplnené znenie platné v čase skutkových okolností prejednávanej veci, konanie vo veci samej by neexistovalo, pretože otec by bol mohol prerušiť výkon svojej zmluvy a poberať dávku nezávisle od skutočnosti, či je matka poistená v systéme sociálneho zabezpečenia. INSS a španielska vláda takýto výklad potvrdili na pojednávaní.



25. Podľa vnútroštátneho súdu dotknutá španielska právna úprava zaobchádza odlišne aj s biologickým otcom a adoptívnym otcom. V prípade osvojenia totiž článok 48 ods. 4 zákonníka práce umožňuje otcovi a matke, pokiaľ sú obaja zamestnaní, rozdeliť dobu dovolenky medzi sebou tak, ako považujú za vhodné. V tomto prípade sa teda právo na dovolenku nechápe ako pôvodné právo matky, ktorá ho môže postúpiť otcovi, ale ako obdobie dovolenky rozdelené medzi otca a matku na základe spoločnej dohody. Preto v prípade osvojenia zamestnaný otec poistený v systéme sociálneho zabezpečenia môže čerpať dovolenku ako celok a poberať zodpovedajúcu dávku, pokiaľ matka nie je zamestnankyňou poistenou v systéme sociálneho zabezpečenia, zatiaľ čo v tom istom prípade, pokiaľ ide o biologické materstvo a pôrod, otec nemôže čerpať ani desať posledných týždňov dovolenky, keďže toto právo na dovolenku sa považuje za pôvodné právo matky.

26. Za týchto okolností Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida rozhodol konanie prerušiť a položiť Súdnu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Bránia smernice [76/207] a [96/34] vnútroštátnemu právnomu predpisu, konkrétne článku 48 ods. 4 [zákonníka práce], ktorý právo na materskú dovolenku v prípade pôrodu po uplynutí doby šiestich týždňov po pôrode a s výnimkou prípadov nebezpečenstva pre zdravie matky uznáva za pôvodné a autonómne právo zamestnaných matiek a za odvodené právo otcov dieťaťa, ktorí majú postavenie zamestnancov v závislom pracovnom pomere a ktorí môžu uvedenú dovolenku čerpať, iba ak matka tohto dieťaťa má tiež postavenie zamestnankyne a rozhodne sa pre možnosť, aby otec čerpal určitú časť tejto dovolenky?
2. Bráni zásada rovnosti zaobchádzania, ktorá zakazuje akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia, vnútroštátnemu právnomu predpisu, konkrétne článku 48 ods. 4 [zákonníka práce], ktorý prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy pri zachovaní pracovného miesta, hradené na ťarchu sociálneho zabezpečenia, v prípade pôrodu uznáva za pôvodné právo matky a nie otca, a to aj po uplynutí doby šiestich týždňov po pôrode a s výnimkou prípadov nebezpečenstva pre zdravie matky takým spôsobom, že otcovi, ktorý je zamestnancom, dovolenku možno priznať len vtedy, ak má matka dieťaťa tiež postavenie zamestnankyne?
3. Bráni zásada rovnosti zaobchádzania, ktorá zakazuje akúkoľvek diskrimináciu, vnútroštátnemu právnomu predpisu, konkrétne článku 48 ods. 4 [zákonníka práce], ktorý pôvodné právo na prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy pri zachovaní pracovného miesta, hradené na ťarchu sociálneho zabezpečenia, priznáva otcom, ktorí majú postavenie zamestnancov v prípade osvojenia dieťaťa, a ktorý naopak otcom, ktorí majú postavenie zamestnancov v závislom pracovnom pomere, keď majú biologické dieťa, toto právo nepriznáva ako samostatné, autonómne a nezávislé od práva matky, ale iba ako právo odvodené od práva matky?“

#### **IV – Konanie pred Súdny dvorom**

27. INSS, španielska a poľská vláda, ako aj Európska komisia predložili písomné vyjadrenia. Ústne pripomienky uviedli na pojednávaní, ktoré sa konalo 21. februára 2013.

#### **V – Analýza**

##### *A – O prípustnosti prejudiciálnych otázok*

28. Španielska vláda považuje prejudiciálne otázky za neprípustné. Domnieva sa, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu neuvádza presné dôvody, ktoré odôvodňujú relevantnosť prejudiciálnych otázok, čo poukazuje na čisto hypotetickú povahu týchto otázok. Vnútroštátny súd tak požiadal Súdny dvor o poradné stanovisko k výkladu určitých ustanovení práva Únie v spojení s článkom 48 ods. 4 zákonníka práce.

29. Na pojednávaní INSS taktiež tvrdil, že prejudiciálne otázky sú neprípustné. Podľa INSS, keďže článok 48 ods. 4 zákonníka práce stanovuje dovolenku na nepretržité obdobie šiestnástich týždňov, prejudiciálne otázky položené deväť rokov po pôrode musia byť nevyhnutne hypotetické, keďže prichádzajú v čase, keď je možnosť čerpať túto dovolenku vylúčená.

30. Ako vyplýva z ustálenej judikatúry, konanie upravené v článku 267 ZFEÚ je nástrojom spolupráce medzi Súdny dvorom a vnútroštátnymi súdmi, prostredníctvom ktorého Súdny dvor poskytuje vnútroštátnym súdom výklad právnych predpisov Únie, ktorý potrebujú na rozhodnutie vnútroštátnych sporov. V rámci tejto spolupráce platí pre otázky týkajúce sa výkladu práva Únie domnienka relevancie. Zamietnutie návrhu vnútroštátneho súdu Súdny dvorom je teda možné len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sú mu položené. Úlohou zverenou Súdnemu dvoru pri návrhu na začatie prejudiciálneho konania je totiž prispievať k výkonu spravodlivosti v členských štátoch, a nie vyslovovať názory na všeobecné alebo hypotetické otázky.<sup>11</sup>

31. V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu a z položených prejudiciálnych otázok vyplýva, že tento súd sa pýta, či ustanovenia práva Únie, konkrétne smernice 76/207 a 96/34, bránia predpisu, akým je predpis stanovený v článku 48 ods. 4 zákonníka práce. Hoci v konaní vo veci samej pán Betriu Montull požiadal o priznanie „dávky v materstve“ upravenej v článku 133a všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení a hoci tento zákon nedefinuje podmienky zakladajúce nárok na uvedenú dávku, tým istým článkom 133a odkazuje na článok 48 ods. 4 zákonníka práce, ktorý tieto podmienky definuje.

32. Vzhľadom na priamy vzťah medzi týmito dvomi ustanoveniami, ktorý španielsky zákonodarca výslovne stanovil, mi nie je jasné, prečo by otázky vnútroštátneho súdu mali byť všeobecné alebo hypotetické ani prečo by odpoveď Súdného dvora na tieto otázky nemala byť v záujme riešenia sporu dotknutého vo veci samej.

33. Navyše, pokiaľ ide o pripomienky INSS uvedené v bode 29 vyššie, domnievam sa, že aj keď súhlasím s uvádzanou nemožnosťou pána Betriuhu Montulla spätne čerpať dotknutú dovolenku, pán Betriu Montull okrem toho, že je žiadateľom o dávku, v každom prípade môže uplatňovať voči INSS svoje právo na náhradu škody, čo INSS napokon aj uviedol na pojednávaní.

34. Preto sa domnievam, že prejudiciálne otázky sú prípustné.

35. Treba však uviesť, že keďže vnútroštátny súd vo svojom vnútroštátnom rozhodnutí neuviedol vnútroštátny právny rámec týkajúci sa rodičovskej dovolenky, nebudem sa venovať preskúmaniu otázky, či smernica 96/34 bráni opatreniu, akým je opatrenie stanovené v článku 48 ods. 4 zákonníka práce<sup>12</sup>.

## B – O podstate prejudiciálnych otázok

### 1. Tvrdenia

36. Pokiaľ ide o prvú otázku, INSS sa domnieva, že nie je v rozpore so smernicou 92/85 nepovoliť prevod práva na poberanie dávky v materstve na otca, ak samotná matka nemá na túto dávku nárok z dôvodu, že je dobrovoľne poistená vo vzájomnej poisťovni, ktorá takúto ochranu nepriznáva, pretože nikto nemôže previesť právo, ktorého nie je držiteľom.

11 — Rozsudok z 15. septembra 2011, Unió de Pagesos de Catalunya (C-197/10, Zb. s. I-8495, body 16 až 18 a citovaná judikatúra).

12 — Pozri body 78 a 86 vyššie.



37. INSS pripomína, že rodičovská dovolenka upravená smernicou 96/34 je odlišná od dovolenky, ktorá je predmetom konania vo veci samej. Podľa INSS právo na rodičovskú dovolenku je do španielskeho práva prebraté článkom 46 ods. 3 zákonníka práce, ktorý stanovuje, že „pracovníci majú na účely starostlivosti o dieťa nárok na predĺženie dovolenky nepresahujúce tri roky, a to bez ohľadu na to, či ide o dieťa biologické, osvojené alebo dieťa, ktoré je predmetom umiestnenia, či už stáleho, alebo pred osvojením, aj v prípade, ak ide o dočasné umiestnenie, a to odo dňa narodenia dieťaťa, prípadne odo dňa vydania súdneho alebo správneho rozhodnutia“. Cieľom tejto rodičovskej dovolenky je zosúladiť profesijné a rodinné povinnosti pracujúcich rodičov (či už mužov, alebo žien), zatiaľ čo účelom dovolenky dotknutej v konaní vo veci samej je ochrana zdravia matky a osobitných vzťahov medzi matkou a novorodencom po pôrode.

38. Pokiaľ ide o druhú otázku, INSS pripomína, že pán Betriu Montull nečerpal dotknutú dovolenku z dôvodu, že pani Macarena Ollé, matka ich dieťaťa, bola na základe vlastného rozhodnutia poistená v Mutuallidad General de los Procuradores, a nie vo všeobecnom systéme sociálneho zabezpečenia. Podľa INSS právo prerušiť vykonávanie profesijnej činnosti z dôvodu materstva, ktoré zahŕňa právo poberať dávky počas dovolenky a možnosť rozdeliť si túto platenú dovolenku s otcom dieťaťa, nezávisí od postavenia matky ako zamestnankyne v závislom pracovnom pomere, ale od jej voľby, či sa poistí v ochrannom rámci systému sociálneho zabezpečenia v zmysle dotknutej vnútroštátnej právnej úpravy, alebo nie.

39. Pokiaľ ide o tretiu otázku, INSS sa domnieva, že rozdielne zaobchádzanie s otcami zamestnanými v závislom pracovnom pomere podľa toho, či ide o otca adoptívneho alebo biologického, je riadne odôvodnené, keďže v prípade biologického otcovstva je primerané, že toto právo je stanovené výlučne pre matku, ktorá musí mať možnosť zotaviť sa po tehotenstve a pôrode, zatiaľ čo účelom prerušenia vykonávania pracovnej zmluvy z dôvodu osvojenia alebo umiestnenia je uľahčiť harmonické zaradenie nového dieťaťa do rodinnej bunky, čo sa týka bez rozdielu otca aj matky.

40. Španielska vláda pripomína, že španielsky zákonodarca pri prijímaní právnych predpisov rešpektoval článok 8 smernice 92/85 a voľnú úvahu, ktorú toto ustanovenie ponecháva členským štátom. Podľa španielskej vlády skutočnosť, že matka nielen že môže úplne sa vzdať dovolenky po šiestich týždňoch dovolenky, ktoré je povinná čerpať po pôrode, ale môže si túto dovolenku aj rozdeliť s otcom alebo mu ju postúpiť, je v súlade s obsahom a účelom smernice 92/85, lebo umožňuje zapojenie otca do rodinných úloh.

41. Španielska vláda sa domnieva, že možnosť prerušiť vykonávanie pracovnej zmluvy pri zachovaní pracovného miesta v prípade osvojenia je v súlade s ustanoveniami smerníc 96/34 a 76/207. Podľa španielskej vlády smernica 96/34 uznáva, že narodenie a osvojenie dieťaťa nie sú rovnocenné prípady, keď doložka 2 bod 3 písm. c) rámcovej dohody, ktorá tvorí jej prílohu, uvádza, že členské štáty môžu najmä prispôbiť podmienky vzniku nároku na rodičovskú dovolenku a podrobné pravidlá jej poskytovania osobitným okolnostiam súvisiacim s adopciou. Španielska vláda sa preto domnieva, že európsky normotvorca ponecháva členským štátom voľnú úvahu na prispôbenie rodičovskej dovolenky osobitným okolnostiam súvisiacim s adopciou.

42. Podľa poľskej vlády, ak vnútroštátny zákonodarca umožňuje otcom zamestnaným v závislom pracovnom pomere čerpať časť materskej dovolenky, je legitímne, že toto právo je odvodené od práva matky zamestnanej v závislom pracovnom pomere. Poľská vláda uvádza, že právo Únie priznáva materskú dovolenku práve matke, a nie otcovi dieťaťa. Po jej priznaní sa matka môže bezpochyby vzdať časti tejto dovolenky a presunúť ju na otca, ale otec sa nemôže dovoliavať možnosti starať sa o dieťa a čerpať materskú dovolenku namiesto matky. Takéto riešenie by bolo v rozpore s cieľmi materskej dovolenky, ktorých účelom je ochrana matky a jej vzťahu s dieťaťom. Poľská vláda sa domnieva, že ak žena, ktorá nemá postavenie pracovníčky, nenadobudla žiadne právo na dovolenku, *a fortiori* nemôže previesť toto právo na otca dieťaťa. Pripomína, že len analýza vychádzajúca z predpokladu odvodenej povahy práva otca dieťaťa čerpať materskú dovolenku umožňuje zachovať základnú funkciu tejto dovolenky a odlíšiť ju od rodičovskej dovolenky.

43. Podľa poľskej vlády právo na dovolenku pri adopcii a podmienky jeho výkonu nie sú v práve Únie upravené a spadajú do výlučnej právomoci vnútroštátneho zákonodarcu, takže nie je možné posudzovať ich z hľadiska všeobecnej zásady rovnosti zaobchádzania.

44. Komisia pripomína, že španielska právna úprava nepatrí do pôsobnosti smernice 92/85, keďže zamestnanec (mužského pohlavia) nemôže v žiadnom prípade čerpať materskú dovolenku v zmysle tejto smernice. Podľa Komisie článok 48 ods. 4 zákonníka práce zakladá rozdielne zaobchádzanie z dôvodu pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 76/207 s matkami v postavení zamestnankýň v závislom pracovnom pomere a otcami v rovnakom postavení. Toto rozdielne zaobchádzanie nemožno odôvodniť dôvodmi súvisiacimi s ochranou tehotenstva a materstva v zmysle článku 2 ods. 3 smernice 76/207.

45. Komisia sa domnieva, že obdobie prerušenia vykonávania pracovnej zmluvy v konaní vo veci samej v trvaní desiatich týždňov sa v tomto zmysle odlišuje od obdobia povinnej dovolenky čerpanej matkou, najmä šiestich týždňov bezprostredne nasledujúcich po pôrode. Komisia uvádza, že šesť týždňov bezprostredne nasledujúcich po pôrode predstavuje obdobie povinnej dovolenky matky a súvisí tak s ochranou matky a osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom počas obdobia nasledujúceho po pôrode.

46. Komisia sa naopak domnieva, že pokiaľ španielska právna úprava umožňuje otcovi čerpať ďalších desať týždňov dovolenky, oddeľuje toto obdobie od biologickej skutočnosti, akou je materstvo. V španielskej právnej úprave sa toto obdobie chápe ako obdobie určené na venovanie starostlivosti a pozornosti dieťaťu, ktoré môže čerpať tak matka zamestnaná v závislom pracovnom pomere, ako aj otec zamestnaný v závislom pracovnom pomere.

47. Komisia sa domnieva, že závery, ku ktorým Súdny dvor dospel v rozsudku z 30. septembra 2010 vo veci Roca Álvarez<sup>13</sup>, sú uplatniteľné na prejednávajúcu vec. Podľa názoru Komisie článku 2 a 5 smernice 76/207 sa aj v prejednávanej veci musia vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnemu opatreniu, akým je opatrenie v konaní vo veci samej, ktoré priznáva matkám pracujúcim v postavení zamestnankýň v závislom pracovnom pomere právo na prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy v prípade pôrodu nad rámec prvých šiestich týždňov povinnej dovolenky pre matku, zatiaľ čo otcovia pracujúci v postavení zamestnancov v závislom pracovnom pomere si môžu uplatniť toto prerušenie len v prípade, ak má aj matka postavenie zamestnankyne v závislom pracovnom pomere.

48. Komisia sa domnieva, že nedisponuje dostatočnými informáciami, aby mohla dospieť k záveru, že čas dovolenky stanovený v článku 48 ods. 4 zákonníka práce, s výnimkou šiestich týždňov povinnej dovolenky matky, je rodičovskou dovolenkou v zmysle smernice 96/34.

## 2. Analýza

### a) O prvej a druhej prejudiciálnej otázke

49. Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú smernice 76/207 a 96/34, ako aj zásada rovnosti zaobchádzania, zakazujúca akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia, vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnemu právnemu predpisu, akým je predpis v konaní vo veci samej, ktorý zakladá rozdielne zaobchádzanie z dôvodu pohlavia v rozsahu, v akom v prípade pôrodu uznáva matkám pracujúcim v postavení zamestnankýň v závislom pracovnom pomere právo na prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy nad rámec šiestich týždňov povinnej dovolenky matky nasledujúcich po pôrode a s výnimkou prípadov nebezpečenstva

13 — C-104/09, Zb. s. I-8661.

pre zdravie matky, zatiaľ čo otcovia pracujúci v postavení zamestnancov v závislom pracovnom pomere si môžu uplatniť toto prerušenie len v prípade, ak má aj matka postavenie zamestnankyne v závislom pracovnom pomere a rozhodne sa (ako to dovoľuje dotknutá právna úprava) postúpiť otcovi určitú časť tejto dovolenky.

50. Je nesporné, že článok 48 ods. 4 zákonníka práce stanovuje pre prípad pôrodu nepretržitú dovolenku v trvaní šiestich týždňov, z ktorých šesť týždňov po pôrode povinne čerpá matka. Navyše zo znenia tohto ustanovenia a zo spisu predloženého Súdnemu dvoru jasne vyplýva, že matka sa môže rozhodnúť, že otec bude čerpať celú zostávajúcu dovolenku alebo jej časť v rozsahu najviac desať týždňov. V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že toto rozhodnutie matky nie je v konaní vo veci samej spochybnené.

51. Okrem toho vnútroštátny súd nekladie otázky týkajúce sa šiestich týždňov povinnej dovolenky matky nasledujúcich po pôrode<sup>14</sup> a nejde tu ani o otázku rizika pre zdravie matky, v prípade ktorého sa matka nemôže rozhodnúť, že zvýšnú dovolenku bude čerpať otec<sup>15</sup>.

52. Na úvod je vhodné porovnať článok 48 ods. 4 zákonníka práce s článkom 8 smernice 92/85.

53. Uvádzam, že článok 8 smernice 92/85 stanovuje, že pracovníčky majú nárok na neprerušenu materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov. Toto ustanovenie nestanovuje žiadnu dovolenku pre otca dieťaťa. Na rozdiel od tohto článku, ktorého pôsobnosť *ratione personae* sa vzťahuje výlučne na tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky<sup>16</sup>, na pracovníkov mužského pohlavia sa za určitých podmienok vzťahuje pôsobnosť článku 48 ods. 4 zákonníka práce.

54. Domnievam sa však, že samotné znenie článku 8 smernice 92/85 umožňuje, aby členské štáty prijali dodatočné opatrenia alebo opatrenia nad rámec minimálnych požiadaviek stanovených v tomto ustanovení, samozrejme pod podmienkou, že budú rešpektované tieto minimálne požiadavky<sup>17</sup>. V tejto súvislosti sa v súlade s pripomienkami španielskej vlády uvedenými v bode 40 vyššie domnievam, že článok 48 ods. 4 zákonníka práce tým, že umožňuje matke presunúť celú materskú dovolenku alebo jej časť na otca, ide nad rámec minimálnych požiadaviek stanovených v článku 8 smernice 92/85, pričom dodržiava záväzný režim uložený členským štátom v článku 8 smernice 92/85.

55. Jednak totiž materská dovolenka, ktorú musí čerpať len matka, je v trvaní šiestich týždňov po pôrode, zatiaľ čo smernica 92/85 stanovuje len dva týždne (rozdelené pred pôrodom a/alebo po ňom), a jednak možnosť matky presunúť na otca zvyšok dovolenky zaniká, ak „v momente nástupu predstavuje návrat matky do zamestnania riziko pre jej zdravie“<sup>18</sup>, čo je v kontexte cieľa smernice 92/85, ktorým je podpora zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok<sup>19</sup>.

14 — Rozhodnutie vnútroštátneho súdu uvádza, že „o tomto období niet pochybností.“

15 — Pozri článok 48 ods. 4 zákonníka práce.

16 — Článok 1 ods. 1 a 2 smernice 92/85.

17 — Pozri v tejto súvislosti dve použitia pojmu „najmenej“ v dotknutom ustanovení. Tento výklad je podľa mňa potvrdený prvým odôvodnením smernice 92/85, ktoré odkazuje na jej právny základ, konkrétne na článok 118a Zmluvy o EHS, ktorý stanovil, že Rada prostredníctvom smerníc prijme „minimálne požiadavky“ na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, najmä v pracovnom prostredí. V tomto zmysle pozri tiež článok 153 ZFEÚ.

18 — Článok 48 ods. 4 zákonníka práce.

19 — Rozsudok z 11. októbra 2007, Paquay (C-460/06, Zb. s. I-8511, bod 27).

56. Na objasnenie treba zdôrazniť, že hoci článok 8 ods. 2 smernice 92/85 stanovuje, že len prvé dva týždne (pred pôrodom alebo po ňom) predstavujú povinnú materskú dovolenku, právo matky dieťaťa čerpať štrnásť týždňov materskej dovolenky upravené v článku 8 ods. 1 smernice 92/85 jej v žiadnom prípade nemôže byť odobraté proti jej vôli v prospech otca dieťaťa<sup>20</sup>.

57. Preto sa domnievam, že možnosť otca dieťaťa čerpať za určitých podmienok a výlučne na základe iniciatívy matky dovolenku v trvaní desiatich týždňov, tak ako je to v konaní vo veci samej, je v súlade s článkom 8 smernice 92/85.

58. Túto možnosť je ešte potrebné preskúmať so zreteľom na smernicu 76/207<sup>21</sup>. Podľa článku 1 ods. 1 smernice 76/207 jej účelom je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky. Táto zásada je upravená v článkoch 2 a 5 tejto smernice. Uvedený článok 2 ods. 1 uvádza, že pod zásadou rovnakého zaobchádzania sa rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav. Článok 5 ods. 1 tejto smernice uvádza, že táto zásada rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia<sup>22</sup>.

59. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu jasne vyplýva, že matka pracujúca v postavení zamestnankyne v závislom pracovnom pomere má nad rámec šiestich týždňov dovolenky nasledujúcich po pôrode v zásade právo čerpať dodatočných desať týždňov dovolenky, zatiaľ čo otec pracujúci v postavení zamestnanca v závislom pracovnom pomere môže čerpať týchto desať týždňov dovolenky len so súhlasom matky (ktorý nie je predmetom konania vo veci samej) a pod podmienkou, že obaja rodičia majú postavenie zamestnanca v závislom pracovnom pomere.

60. Toto opatrenie je v skutočnosti podobné opatreniu dotknutému v už citovanom rozsudku Roca Álvarez, ktorý sa týkal výkladu článku 2 ods. 1, 3 a 4, ako aj článku 5 smernice 76/207 a ktorý spadal do rámca sporu medzi pánom Rocom Álvarezom a jeho zamestnávateľom vo veci zamietnutia priznať mu platené prestávky nazývané „prestávky na dojčenie“.

61. Španielska právna úprava dotknutá v tejto veci v zásade priznávala nárok na prestávku nazývanú „prestávka na dojčenie“ iba matkám detí, otec dieťaťa si na túto prestávku nemohol uplatniť nárok, iba ak pod podmienkou, že obidvaja rodičia boli zamestnancami v závislom pracovnom pomere. Rodičovstvo teda nebolo dostatočnou skutočnosťou na to, aby dovolilo mužom v postavení zamestnanca v závislom pracovnom pomere uplatniť si nárok na túto prestávku rovnako ako ženy v rovnakom postavení<sup>23</sup>.

62. Súdny dvor po tom, čo pripomenul svoju judikatúru, v zmysle ktorej „situácie zamestnanca otca a zamestnankyne matky maloletého dieťaťa sú porovnateľné, pokiaľ ide o prípadnú potrebu skrátiť pracovnú dobu na účel starostlivosti o dieťa“<sup>24</sup>, rozhodol, že dotknutá právna úprava zakladá „diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 76/207 medzi matkami v postavení zamestnankyň v závislom pracovnom pomere a otcami v rovnakom postavení“<sup>25</sup>.

20 — V bode 58 rozsudku z 27. októbra 1998, Boyle a i. (C-411/96, Zb. s. I-6401), Súdny dvor rozhodol, že „hoci členské štáty musia podľa článku 8 smernice [92/85] prijať potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky mali nárok na materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov, pre tieto pracovníčky ide o právo, ktorého sa môžu vzdať, s výnimkou dvoch týždňov povinnej materskej dovolenky stanovenej v ods. 2“.

21 — Článok 48 ods. 4 zákonníka práce tým, že stanovuje obdobie prerušenia vykonávania pracovnej zmluvy, ovplyvňuje pracovné podmienky v zmysle článku 5 smernice 76/207.

22 — Pozri v tomto zmysle rozsudok z 30. septembra 2010, Roca Álvarez, (C-104/09, Zb. s. I-8661, body 19 a 20).

23 — Tamže (body 22 a 23).

24 — Pozri rozsudok Roca Álvarez, už citovaný (bod 24); rozsudok z 29. novembra 2001, Griesmar (C-366/99, Zb. s. I-9383, bod 56), a z 19. marca 2002, Lommers (C-476/99, Zb. s. I-2891, bod 30).

25 — Tamže (bod 25).



63. Súdny dvor ďalej preskúmal, či je takéto rozdielne zaobchádzanie odôvodnené podľa článku 2 ods. 3 a 4 smernice 76/207, ktorý spresňuje, že táto smernica sa netýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo, ani opatrení na podporu rovnosti príležitostí pre mužov a ženy, najmä prostredníctvom odstraňovania existujúcich nerovností ovplyvňujúcich príležitosti žien, pokiaľ ide o pracovné podmienky.

64. Podľa Súdneho dvora skutočnosť, že podľa vnútroštátnej právnej úpravy dotknutú prestávku nazývanú „prestávka na dojčenie“ si môže vziať tak otec v závislom pracovnom pomere, ako aj matka v závislom pracovnom pomere, vedie k záveru, že kŕmenie a čas starostlivosti o dieťa môže zabezpečiť rovnako dobre otec aj matka.

65. V dôsledku uvedeného túto právnu úpravu nemožno chápať ako ochranu biologického stavu ženy v dôsledku jej tehotenstva alebo ochranu osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom podľa článku 2 ods. 3 smernice 76/207. Vnútroštátna právna úprava totiž oddelila poskytnutie prestávky nazývanej „prestávka na dojčenie“ od biologickej skutočnosti dojčenia s výsledkom, na ktorý sa nevzťahovala výnimka stanovená v článku 2 ods. 3 smernice 76/207.

66. Súdny dvor tak v tomto rozsudku rozhodol, že skutočnosť, že iba matka v postavení zamestnankyne v závislom pracovnom pomere má nárok na čerpanie „prestávky na dojčenie“, zatiaľ čo otec s tým istým postavením si môže uplatniť toto právo bez toho, aby sa stal oprávnenou osobou, svojou povahou skôr pomáha zachovať tradičné rozdelenie rolí medzi mužmi a ženami tým, že umožňuje zachovať podporné postavenie mužov vo vzťahu k postaveniu žien, pokiaľ ide o výkon ich rodičovských úloh. Súdny dvor ďalej rozhodol, že zamietnutie poskytnúť nárok na prestávku otcom v postavení zamestnancov iba z dôvodu, že matka dieťaťa nemá také postavenie, by mohlo mať za účinok, že žena, akou je samostatne zárobkovo činná matka, bude donútená obmedziť svoju zárobkovú činnosť a sama znášať záťaž vyplývajúcu z narodenia jej dieťaťa bez možnosti prijať pomoc otca dieťaťa. Podľa Súdneho dvora dotknutá vnútroštátna právna úprava neodstraňuje ani neobmedzuje existujúce faktické nerovnosti, ktoré sa môžu vyskytovať pre ženy v sociálnom živote v zmysle článku 2 ods. 4 smernice 76/207, a nie je ani „opatrením, ktorého účelom je dosiahnutie materiálnej rovnosti a nie formálnej rovnosti znížením faktických nerovností, ku ktorým môže dochádzať v sociálnom živote a tým k predchádzaniu alebo kompenzovaniu nevýhod v profesijnej kariére dotknutej osoby v súlade s článkom 157 ods. 4 ZFEÚ“<sup>26</sup>.

67. Keď prevezmem odôvodnenie Súdneho dvora uvedené v už citovanom rozsudku Roca Álvarez, je zrejmé, že opatrenie, ktoré je predmetom konania vo veci samej, zakladá vo veci dovolenky dotknutej v konaní vo veci samej diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 76/207 medzi matkami v postavení zamestnankýň v závislom pracovnom pomere a otcami v rovnakom postavení.

68. Ako Súdny dvor rozhodol v bode 24 už citovaného rozsudku Roca Álvarez, situácie zamestnanca otca a zamestnankyne matky maloletého dieťaťa sú porovnateľné, pokiaľ ide o prípadnú potrebu skrátiť pracovnú dobu na účel starostlivosti o dieťa.

69. Ďalej treba preskúmať, či táto diskriminácia, ktorá je v rozpore s článkom 2 ods. 1 smernice 76/207, môže byť odôvodnená na základe ods. 3 a 4 tohto istého článku, ktoré umožňujú odchyliť sa od zásady rovnosti zaobchádzania.

26 — Tamže (body 36 až 38).



70. Po prvé, pokiaľ ide o ochranu tehotenstva a materstva, podľa ustálenej judikatúry článok 2 ods. 3 smernice 76/207 tým, že vyhradzuje členským štátom právo zachovať alebo prijať ustanovenia zamerané na túto ochranu, uznáva z pohľadu zásady rovnosti zaobchádzania bez rozdielu pohlavia tak zákonnosť ochrany biologických podmienok ženy počas tehotenstva a následne po ňom, ako aj ochrany osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom počas obdobia, ktoré nasleduje po pôrode<sup>27</sup>.

71. Na rozdiel od šiestich týždňov dovolenky bezprostredne nasledujúcich po pôrode, ktoré matka musí povinne čerpať v záujme ochrany svojich biologických podmienok, sa však na dovolenku v trvaní desiatich týždňov, ktorá je predmetom konania vo veci samej, nemôže vzťahovať pôsobnosť článku 2 ods. 3 smernice 76/207. Španielsky zákonodarca totiž tým, že stanovil, že matka môže pri začatí materskej dovolenky rozhodnúť, že mimo prvých šiestich týždňov druhý rodič využije určitú a nepretržitú časť z nasledujúcich desiatich týždňov dovolenky, oddelil týchto desať týždňov dovolenky od biologických podmienok matky a v dôsledku toho aj od účelu článku 2 ods. 3 smernice 76/207. Z toho vyplýva, že na túto dovolenku sa nemôže vzťahovať pôsobnosť tohto ustanovenia<sup>28</sup>.

72. Okrem toho okolnosti konania vo veci samej je potrebné odlišiť od okolností dotknutých v už citovanom rozsudku Hofmann. Z tohto rozsudku totiž vyplýva, že materská dovolenka, ktorá bola predmetom konania v tejto veci, bola v plnom rozsahu vyhradená matke s vylúčením akejkoľvek inej osoby a striktné súvisela s ochranou biologických podmienok matky<sup>29</sup>.

73. Z uvedeného vyplýva, že tak ako prestávka nazývaná „prestávka na dojčenie“, ktorá bola predmetom už citovaného rozsudku Roca Álvarez, aj dovolenka v trvaní desiatich týždňov, ktorá je predmetom prejednávanej veci, sa priznáva pracovníkom v ich výlučnom postavení rodičov a nesúvisí s ochranou biologických podmienok ženy v dôsledku jej tehotenstva alebo s ochranou osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom<sup>30</sup>.

74. Po druhé, pokiaľ ide o výnimku upravenú v článku 2 ods. 4 smernice 76/207, ktorá umožňuje odchyliť sa od zásady zákazu diskriminácie stanovenej v článku 2 ods. 1 tejto smernice s cieľom podporiť rovnakú príležitosť pre mužov a ženy a obmedziť nerovnosti ovplyvňujúce príležitosti žien, pokiaľ ide o pracovné podmienky, podľa „ustálenej judikatúry presným a výhradným cieľom [tohto ustanovenia] je povoliť opatrenia, ktoré, hoci sú podľa ich prejavu diskriminačné, smerujú účinne k odstráneniu alebo k obmedzeniu faktických nerovností, ktoré môžu v skutočnosti v sociálnom živote existovať. Toto ustanovenie povoľuje vnútroštátne opatrenia v oblasti prístupu k zamestnaniu, ktoré majú za cieľ špeciálnym uprednostňovaním žien zlepšiť ich možnosti súťažiť na pracovnom trhu a vykonávať svoje povolanie za rovnakých podmienok ako muži... Uvedený článok 2 ods. 4 smernice smeruje k dosiahnutiu materiálnej, a nie formálnej rovnosti obmedzením faktických nerovností, ktoré sa môžu vyskytovať v sociálnom živote, a takto v súlade s článkom 157 ods. 4 ZFEÚ predchádzať alebo vyrovnávať nevýhody v profesionálnej kariére dotknutých osôb“<sup>31</sup>.

75. Španielska vláda pripomína, že dotknutá právna úprava tým, že povoľuje postúpenie dobrovoľného obdobia dovolenky otcovi namiesto straty tohto nároku v prípade zrieknutia sa tejto dovolenky, má za cieľ upraviť tradičné rozdelenie rolí medzi mužmi a ženami, ktoré zachováva podporné postavenie mužov v rámci výkonu rodičovských úloh.

27 — Rozsudky Roca Álvarez, už citovaný (bod 27); z 12. júla 1984, Hofmann (184/83, Zb. s. 3047, bod 25); zo 14. júla 1994, Webb (C-32/93, Zb. s. I-3567, bod 20); z 30. júna 1998, Brown (C-394/96, Zb. s. I-4185, bod 17), a z 1. februára 2005, Komisia/Rakúsko (C-203/03, Zb. s. I-935, bod 43).

28 — Rozsudok z 19. novembra 1998, Høj Pedersen a i. (C-66/96, Zb. 1998, s. I-7327, body 54 až 56).

29 — Rozsudok Hofmann, už citovaný (body 25 a 26).

30 — Pozri analogicky rozsudok Roca Álvarez, už citovaný (bod 31).

31 — Tamže (body 33 a 34).

76. Podľa môjho názoru, ak podobný cieľ podpory zmiernenia účinkov, ktoré by mohli prispievať k zachovaniu tradičného rozdelenia rolí medzi mužmi a ženami, je chvályhodný a má sa podporovať, stačí pripomenúť, že Súdny dvor v bode 36 už citovaného rozsudku Roca Álvarez rozhodol, že skutočnosť, že iba matka v postavení zamestnankyne v závislom pracovnom pomere má nárok na čerpanie prestávky, ktorá bola predmetom sporu v uvedenej veci, zatiaľ čo otec s tým istým postavením si môže uplatniť toto právo bez toho, aby sa stal oprávnenou osobou, svojou povahou skôr pomáha zachovať tradičné rozdelenie rolí medzi mužmi a ženami tým, že umožňuje zachovať podporné postavenie mužov vo vzťahu k postaveniu žien, pokiaľ ide o výkon ich rodičovských úloh. Súdny dvor dodal, že vylúčenie poskytnutia nároku na prestávku otcovi v postavení zamestnancov iba z dôvodu, že matka dieťaťa nemá také postavenie, by mohlo mať za účinkov, že žena bude donútená obmedziť svoju zárobkovú činnosť a sama znášať záťaž vyplývajúcu z narodenia jej dieťaťa bez možnosti prijať pomoc otca dieťaťa<sup>32</sup>. Toto odôvodnenie je uplatniteľné *mutatis mutandis* na opatrenie, aké je predmetom konania vo veci samej. Z toho vyplýva, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré zakladá opatrenie, akým je opatrenie dotknuté v konaní vo veci samej, nemožno odôvodniť podľa článku 2 ods. 4 smernice 76/207.

77. Vnútroštátny súd vo svojej prvej prejudiciálnej otázke odkazuje aj na smernicu 96/34, ktorou sa zavádza rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke.

78. Treba uviesť, že vnútroštátny súd vo svojom rozhodnutí neuviedol vnútroštátny právny rámec vzťahujúci sa na rodičovskú dovolenku. Konkrétne vnútroštátny súd v tejto súvislosti neuviedol relevantnosť článku 46 ods. 3 zákonníka práce a spojenie tohto ustanovenia s článkom 48 ods. 4 uvedeného zákonníka. V dôsledku toho sa domnievam, že vzhľadom na neuvedenie obsahu španielskej právnej úpravy v oblasti rodičovskej dovolenky v spise nie je potrebné preskúmať otázku, či smernica 96/34 bráni opatreniu, akým je opatrenie stanovené v článku 48 ods. 4 zákonníka práce.

79. V každom prípade, keďže sa domnievam, že článok 2 ods. 1, 3 a 4, ako aj článok 5 smernice 76/207 bránia vnútroštátnemu opatreniu, akým je opatrenie stanovené v článku 48 ods. 4 zákonníka práce, nie je potrebné preskúmať článok 48 ods. 4 zákonníka práce so zreteľom na smernicu 96/34.

80. Vzhľadom na vyššie uvedené navrhujem Súdnemu dvoru, aby v odpovedi na prvú a druhú prejudiciálnu otázku rozhodol, že článok 2 ods. 1, 3 a 4, ako aj článok 5 smernice 76/207 sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnemu opatreniu, akým je opatrenie dotknuté v konaní vo veci samej, ktoré zakladá rozdielne zaobchádzanie z dôvodu pohlavia v rozsahu, v akom uznáva matkám pracujúcim v postavení zamestnankyň v závislom pracovnom pomere právo na prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy nad rámec šiestich týždňov ich povinnej dovolenky nasledujúcich po pôrode, zatiaľ čo otcovia pracujúci v postavení zamestnancov v závislom pracovnom pomere si môžu toto prerušenie uplatniť len v prípade, ak má aj matka, ktorá sa rozhodne postúpiť otcovi určitú časť tejto dovolenky, postavenie zamestnankyne v závislom pracovnom pomere.

#### b) O tretej prejudiciálnej otázke

81. Odpovede, ktoré navrhujem v prípade prvej a druhej prejudiciálnej otázky, mi umožňujú neodpovedať na tretiu prejudiciálnu otázku, ktorou sa vnútroštátny súd Súdneho dvora pýta na zlučiteľnosť zásady rovnosti zaobchádzania s vnútroštátnym opatrením, akým je článok 48 ods. 4 zákonníka práce, ktorý pôvodné právo na prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy, hrazené na ťarchu sociálneho zabezpečenia, priznáva otcom, ktorí majú postavenie zamestnancov v závislom pracovnom pomere, keď si osvojujú dieťa, zatiaľ čo keď majú biologické dieťa, toto právo sa im priznáva iba ako právo odvodené od práva matky.

32 — Tamže (bod 37).

82. Dovolím si však uviesť, že hoci zo spisu predloženého Súdnu dvoru vyplýva, že článok 48 ods. 4 zákonníka práce zakladá zjavnú diskrimináciu medzi adoptívnymi otcami a biologickými otcami na úkor biologických otcov, právo Únie neobsahuje žiadne ustanovenie ochraňujúce priamo biologického otca, ktorý je obeťou podobnej diskriminácie. Podobnou diskrimináciou sa nezaobrá Zmluva o FEÚ ani žiadna smernica, konkrétne ani smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani<sup>33</sup> a ktorej účelom je boj proti diskriminácii v tejto oblasti na základe náboženstva a viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie<sup>34</sup>.

83. Okrem toho, ako som uviedol v bode 53 vyššie, na pracovníkov (mužského pohlavia) sa *ratione personae* nevzťahuje pôsobnosť smernice 92/85, ktorá sa týka výlučne tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok. Je potrebný zásah normotvorcu Únie na účely rozšírenia pôsobnosti tejto smernice na pracovníkov (mužského pohlavia) a odstránenie nevyhnutnej súvislosti medzi materskou dovolenkou upravenou v tejto smernici a biologickými podmienkami tehotnej pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiacej pracovníčky.

84. Napokon na rozdielne zaobchádzanie sa nevzťahuje ani pôsobnosť smernice 76/207, ktorá sa týka výlučne diskriminácie medzi mužmi a ženami. V prejednávanvej veci ide o diskrimináciu medzi pracovníkmi mužského pohlavia.

85. Nanajvýš sa možno pýtať, či diskriminácia, akou je diskriminácia dotknutá vo veci samej, je alebo nie je zlučiteľná s doložkou 2 rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohou smernice 96/34, ktorá vo svojom bode 1 vôbec nerozlišuje medzi narodením alebo adopciou dieťaťa na účely priznania individuálneho práva na rodičovskú dovolenku a vo svojom bode 3 umožňuje členským štátom pri rešpektovaní minimálnych požiadaviek stanovených touto smernicou vymedziť podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a pravidlá jej poskytovania. Mám tendenciu domnievať sa, že také zjavne rozdielne zaobchádzanie s adoptívnymi otcami a biologickými otcami, hoci bod 1 doložky 2 rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu smernice 96/34, vôbec nerozlišuje medzi narodením a adopciou, presahuje rámec rešpektovania minimálnych požiadaviek, ako to vyžaduje bod 3 doložky 2 tejto rámcovej dohody.

86. Vzhľadom na to, ako aj vzhľadom na moju odpoveď uvedenú v bode 78 vyššie a na neuvedenie obsahu španielskej právnej úpravy v oblasti rodičovskej dovolenky v spise nie je možné užitočne sa vyjadriť k tretej prejudiciálnej otázke.

## VI – Návrh

87. Vzhľadom na všetky uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor na prejudiciálne otázky, ktoré položil Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida, odpovedal takto:

Článok 2 ods. 1, 3 a 4, ako aj článok 5 smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnemu opatreniu, akým je opatrenie dotknuté v konaní vo veci samej, ktoré zakladá rozdielne zaobchádzanie z dôvodu pohlavia v rozsahu, v akom uznáva matkám pracujúcim v postavení zamestnankýň v závislom pracovnom pomere právo na prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy nad rámec šiestich týždňov ich povinnej dovolenky nasledujúcich po pôrode, zatiaľ čo otcovia pracujúci v postavení zamestnancov v závislom pracovnom pomere si môžu toto prerušenie uplatniť len v prípade, ak má aj matka postavenie zamestnankyne v závislom pracovnom pomere a rozhodne sa postúpiť otcovi určitú časť tejto dovolenky.

33 — Ú. v. ES L 303, s. 16; Mím. vyd. 05/004, s. 79.

34 — Pozri článok 1.