



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (ôsma komora)

zo 14. júla 2016*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Článok 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES) — Smernica 75/117/EHS — Rovnosť pracovníkov mužského a ženského pohlavia — Článok 1 — Smernica 92/85/EHS — Opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok — Článok 11 bod 2 písm. b) a článok 11 bod 3 — Vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej majú riadni sudcovia nárok na náhradu nákladov, ktoré im vznikajú v súvislosti s výkonom ich povolania — Neexistencia nároku na túto náhradu pre riadnu sudkyňu na povinnej materskej dovolenke, ktorú čerpala pred 1. januárom 2005“

Vo veci C-335/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Consiglio di Stato (Štátna rada, Taliansko) z 13. mája 2015 a doručený Súdnemu dvoru 3. júla 2015, ktorý súvisí s konaním:

Maria Cristina Elisabetta Ornano

proti

Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero,

SÚDNY DVOR (ôsma komora),

v zložení: predseda ôsmej komory D. Šváby, sudcovia J. Malenovský a M. Safjan (spravodajca),

generálny advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. De Socio, avvocato dello Stato,

— Európska komisia, v zastúpení: C. Cattabriga a A. Szymkowska, splnomocnené zástupkyne,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

* Jazyk konania: taliančina.

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES), článku 120 Zmluvy o ES (zmenený na článok 142 ES), článku 23 Charty základných práv Európskej únie, článku 11 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) (Ú. v. ES L 348, 1992, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110), ako aj článkov 2, 14 a 15 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, 2006, s. 23).
- 2 Tento návrh bol predložený v spore medzi pani Mariou Cristinou Elisabettou Ornano a Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero (Ministerstvo spravodlivosti, Generálne riaditeľstvo pre súdnictvo, Taliansko, ďalej len „ministerstvo spravodlivosti“) týkajúcom sa toho, že riadnej sudkyňi sa zamietlo vyplatenie náhrady nákladov, ktoré riadnym sudcom vznikajú v súvislosti s výkonom ich povolania, počas obdobia povinnej materskej dovolenky, ktorú čerpala pred 1. januárom 2005.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 75/117/EHS

- 3 Článok 1 smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, 1975, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179) stanovuje:

„Zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy ustanovená v článku 119 zmluvy [EHS] (ďalej len ‚zásada rovnakej odmeny‘), znamená odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota.

Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnaní, musí byť tento systém založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a musí byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.“

- 4 Táto smernica bola s účinnosťou od 15. augusta 2009 nahradená smernicou 2006/54. Skutkové okolnosti veci samej však predchádzajú zrušeniu smernice 75/117.

Smernica 76/207/EHS

- 5 Druhé a tretie odôvodnenie 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 (Ú. v. ES L 39, 1976, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187) stanovuje:

„keďže v súvislosti s odmeňovaním Rada prijala 10. februára 1975 smernicu [75/117];

keďže sa tiež javí potreba prijať opatrenia na úrovni spoločnosti, s cieľom zabezpečiť zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a ostatných pracovných podmienok; keďže rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi a pracovníčkami je jedným z cieľov spoločnosti, ak sa má okrem iného dosiahnuť pokrok pri zosúladovaní životných a pracovných podmienok pri súčasnom zachovaní už dosiahnutých zlepšení; keďže zmluva na tento účel neposkytuje potrebné osobitné právomoci“.

- 6 Smernica 76/207 bola s účinnosťou od 15. augusta 2009 zrušená smernicou 2006/54. Skutkové okolnosti veci samej však predchádzajú zrušeniu smernice 76/207.

Smernica 92/85

- 7 Podľa deviateho a šestnásteho až osemnásteho odôvodnenia smernice 92/85:

„keďže ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami;

...

keďže opatrenia súvisiace s organizáciou práce, týkajúce sa ochrany zdravia tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, by nemali nijaký zmysel, ak by ich nesprevádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane zachovania mzdy a/alebo nároku na primeranú dávku;

keďže ustanovenie o materskej dovolenke by navyše nemalo nijaký zmysel, ak by ho nesprevádzalo zachovanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy vrátane práva na výplatu a/alebo nároku na primeranú dávku;

keďže pojem primeranej dávky treba v prípade materskej dovolenky pokladať za technický referenčný bod, umožňujúci stanoviť minimálnu mieru ochrany, a za žiadnych okolností by sa nemal vykladať ako navodzovanie analógie medzi tehotenstvom a chorobou“.

- 8 Článok 2 tejto smernice s názvom „Definície“ uvádza:

„Na účely tejto smernice:

- a) ‚tehotnou pracovníčkou‘ sa rozumie tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;
- b) ‚pracovníčkou krátko po pôrode‘ sa rozumie pracovníčka, ktorá je krátko po pôrode v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;
- c) ‚dojčiacou pracovníčkou‘ sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

- 9 Článok 8 tejto smernice, nazvaný „Materská dovolenka“, stanovuje:

„1. Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenu 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.“

10 Článok 11 body 1 až 3 tejto smernice s názvom „Zamestnanecké práva“ stanovuje:

„Aby sa pracovníckam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

- 1) v prípadoch uvedených v článkoch 5, 6 a 7 musia byť zabezpečené zamestnanecké práva pracovníčok v zmysle článku 2, týkajúce sa pracovnej zmluvy vrátane zachovania výplaty [mzdy – *neoficiálny preklad*] a/alebo nároku na primeranú dávku v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;
- 2) v prípade uvedenom v článku 8 sa musia zabezpečiť:
 - a) práva spojené s pracovnou zmluvou pracovníčok v zmysle článku 2 popri právach uvedených nižšie pod písmenom b);
 - b) zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2;
- 3) dávka uvedená v bode 2 písm. b) sa pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, s výhradou hornej hranice ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi.“

Talianske právo

11 Článok 3 prvý odsek legge n. 27, provvidenze per il personale di magistratura (zákon č. 27 o sudcovských dávkach) z 19. februára 1981 (GURI č. 52 z 21. februára 1981, ďalej len „zákon č. 27/81“) upravuje vyplácanie osobitných náhrad talianskym riadnym sudcom za náklady, ktoré im vzniknú pri výkone ich povolania (ďalej len „osobitná sudcovská náhrada“).

12 Do 31. decembra 2004 riadne sudkyne, ktoré boli na povinnej materskej dovolenke, nemali nárok na túto náhradu. V tejto súvislosti článok 3 prvý odsek zákona č. 27/81 (ďalej len „pôvodné znenie článku 3 prvého odseku zákona č. 27/81“) stanovovalo:

„Do prijatia novej právnej úpravy týkajúcej sa odmeňovania zamestnancov stanovenej v zákone č. 97 z 2. apríla 1979 sa riadnym sudcom vypláca od 1. júla 1980 osobitná náhrada, ktorá sa nezapočítava na účely dôchodkových práv, na pokrytie nákladov, ktoré im vznikajú v súvislosti s výkonom ich povolania, a to vo výške 4 400 000 lír za rok, ktoré sa vyplácajú v mesačných splátkach s výnimkou obdobia mimoriadnej dovolenky, osobitnej dovolenky z akýchkoľvek dôvodov, povinnej alebo nep povinnej dovolenky podľa článkov 4 a 7 zákona č. 1204 z 30. decembra 1971 a pozastavenia funkcie z akýchkoľvek dôvodov.“

13 Toto ustanovenie bolo zmenené a doplnené článkom 1 ods. 325 legge n. 311, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005) [zákon č. 311 o ustanoveniach pre tvorbu ročného a viacročného štátneho rozpočtu (rozpočtový zákon z roku 2005)] z 30. decembra 2004 (riadny dodatok ku GURI č. 306 z 31. decembra 2004), ktorým sa nárok na vyplatenie osobitnej sudcovskej náhrady rozšíril aj na prípad povinnej materskej dovolenky riadnych sudcov (ďalej len „zmenené znenie článku 3 prvého odseku zákona č. 27/81“). Toto posledné uvedené znenie nadobudlo účinnosť 1. januára 2005.

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 14 Dňa 23. februára 2007 pani Ornano, sudkyňa Tribunale di Cagliari (súd v Cagliari, Taliansko), požiadala ministerstvo spravodlivosti o vyplatenie okrem iného osobitnej sudcovskej náhrady, ktorá sa týkala dvoch období povinnej materskej dovolenky, konkrétne v rokoch 1997 až 1998 a 2000 až 2001.
- 15 Rozhodnutím z 30. marca 2007 ministerstvo spravodlivosti zamietlo žiadosť pani Ornanovej s odôvodnením, že tieto dve obdobia materskej dovolenky predchádzali dňu nadobudnutia účinnosti zmeneného znenia článku 3 prvého odseku zákona č. 27/81, teda 1. januáru 2005, a táto zmena neplatí retroaktívne.
- 16 Dňa 30. júla 2007 pani Ornano napadla toto rozhodnutie mimoriadnou žalobou podanou Presidente della Repubblica (Prezident republiky, Taliansko). V rámci tejto žaloby je príslušným orgánom Consiglio di Stato (Štátna rada, Taliansko).
- 17 Vo svojej žalobe pani Ornano tvrdila, že zmenené znenie článku 3 prvého odseku zákona č. 27/81 sa vzťahuje aj na situácie, ktoré vznikli pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto ustanovenia a pri ktorých – ako v prejednávanej veci – ešte neuplynula premlčacia lehota.
- 18 Dňa 9. októbra 2007 ministerstvo spravodlivosti vylúčilo retroaktívne uplatňovanie zmeneného znenia článku 3 prvého odseku zákona č. 27/81. Uviedlo, že Consiglio di Stato (Štátna rada, Taliansko) vzniesla otázku súladu tohto zmeneného znenia s ústavou a Corte costituzionale (Ústavný súd, Taliansko) pri viacerých príležitostiach – a predovšetkým v uznesení z 13. apríla 2007 – konštatoval, že toto ustanovenie nie je v rozpore s talianskou ústavou.
- 19 Listom z 13. apríla 2015 ministerstvo spravodlivosti zaslalo Consiglio di Stato (Štátna rada, Taliansko) uznesenie Corte costituzionale (Ústavný súd, Taliansko) zo 14. mája 2008, v ktorom uvedený súd vyhlásil, že otázka, či je zmenené znenie článku 3 prvého odseku zákona č. 27/81 v tom, že vylúčilo nárok na osobitnú sudcovskú náhradu počas povinnej materskej dovolenky, v súlade s talianskou ústavou, je zjavne bezdôvodná. V tejto súvislosti uvedený súd rozhodol, že zmenené znenie článku 3 prvého odseku zákona č. 27/81 sa nemohlo uplatňovať na obdobia, ktoré predchádzali nadobudnutiu účinnosti tohto znenia.
- 20 Podľa Consiglio di Stato (Štátna rada, Taliansko) zostáva otvorená otázka, či je pôvodné znenie článku 3 prvého odseku zákona č. 27/81 zlučiteľné s právom Únie vo svojich jednotlivých ustanoveniach zameraných na ochranu materstva a zabezpečenia zákazu diskriminácie medzi pohlaviami, najmä pokiaľ ide o odmeňovanie pracovníkov.
- 21 V tejto súvislosti vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, uvádza, že cieľom judikatúry Súdneho dvora je zaručiť, že v dôsledku materstva sa dotknuté pracovníčky v rámci pracovnoprávných vzťahov nedostanú do menej výhodnej situácie v porovnaní so svojimi kolegami mužského pohlavia.
- 22 Dodáva, že podľa judikatúry Súdneho dvora, pokiaľ ide konkrétne o odmeňovanie, pracovníčka na materskej dovolenke, aj keď nemôže poberať odmenu v plnej výške, si musí zachovať základnú výšku svojej mzdy a súčasne aj výhody, ktoré vyplývajú z jej pracovného postavenia.
- 23 V prejednávanej veci pritom taliansky zákonodarca implicitne uznal osobitnú sudcovskú náhradu za „bezpodmienečnú zložku“ odmeny riadnych sudcov v každom prípade nezávislú od pobytu na povinnej dovolenke, ako sa to uvádza aj v zákone č. 311 z 30. decembra 2004 o ustanoveniach pre tvorbu ročného a viacročného štátneho rozpočtu (rozpočtový zákon z roku 2005), podľa ktorého vzniká nárok na túto náhradu aj počas doby výkonu funkcie strávenej na povinnej materskej dovolenke.

24 Za týchto podmienok Consiglio di Stato (Štátna rada) rozhodla prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Bráni článok 11 prvý odsek bod 1, článok 11 prvý odsek bod 2 písm. b) a článok 11 prvý odsek bod 3, ako aj posledné a predposledné odôvodnenie smernice 92/85, článok 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES), článok 120 Zmluvy o ES (zmenený na článok 142 ES), podľa ktorého ‚sa členské štáty snažia zachovať existujúcu rovnocennosť systému platenej dovolenky‘, v spojení s článkom 2 ods. 2 písm. c) a článkom 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54, ako aj článok 15 a odôvodnenia 23 a 24 smernice 2006/54 a napokon článok 23 Charty základných práv vnútroštátnej právnej úprave, ktorá v zmysle pôvodného znenia článku 3 prvého odseku zákona č. 27/81 neumožňuje zaplatiť náhradu stanovenú týmto zákonom za obdobie povinnej materskej dovolenky pred 1. januárom 2005?“

25 Uznesením predsedu Súdneho dvora z 12. augusta 2015 bol zamietnutý návrh vnútroštátneho súdu, aby sa tento návrh na začatie prejudiciálneho konania prejednal v skrátrenom konaní upravenom v článku 23a Štatútu Súdneho dvora Európskej únie a v článku 105 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora.

O otázke

26 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má právo Únie vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava v prejednávanej veci, podľa ktorej v prípade povinnej materskej dovolenky pred 1. januárom 2005 riadna sudkyňa nemá nárok na náhradu nákladov, ktoré riadnym sudcom vznikajú v súvislosti s výkonom ich povolania.

27 Na úvod treba pripomenúť, že ako vyplýva aj z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, ku skutkovým okolnostiam vo veci samej došlo v rokoch 1997 až 1998 a 2000 až 2001, keď bola pani Ornano na povinnej materskej dovolenke. Za týchto okolností treba položenú otázku preskúmať z hľadiska ustanovení práva Únie, ktoré boli účinné počas uvedených období, konkrétne smernice 92/85, článku 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES) a smernice 75/117.

O smernici 92/85

28 Vzhľadom na to, že v prejednávanej veci pani Ornano čerpala povinnú materskú dovolenku dvakrát, treba podať výklad článku 11 bodu 2 písm. b) a článku 11 bodu 3 smernice 92/85 týkajúcich sa materskej dovolenky, bez toho, aby bolo potrebné sa oprieť o bod 1 tohto článku, ktorý vnútroštátny súd takisto uviedol. Tento bod, ktorý sa týka článkov 5 až 7 tejto smernice, sa totiž týka tehotných pracovníčok, ako aj dojčiacich pracovníčok, a teda odlišných situácií, akou je tá vo veci samej.

29 Článok 11 bod 2 písm. b) uvedenej smernice v tejto súvislosti stanovuje, že v prípade materskej dovolenky sa musí zabezpečiť zachovanie mzdy pracovníčok a/alebo nároku na primeranú dávku. Článok 11 bod 3 tejto smernice uvádza, že dávka uvedená v bode 2 písm. b) sa pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, s výhradou hornej hranice ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi.

30 Pojem „výplata [mzda – *neoficiálny preklad*]“, uvedený v článku 11 smernice 92/85, zahŕňa podľa vzoru definície uvedenej v článku 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES) plnenia, ktoré zamestnávateľ platí priamo alebo nepriamo počas materskej dovolenky z dôvodu zamestnania pracovníčky. Naopak, pojem „dávka“, na ktorý tiež odkazuje tento článok 11, zahŕňa každý príjem, ktorý pracovníčka poberá počas materskej dovolenky a ktorý jej nevypláca jej zamestnávateľ na základe pracovného vzťahu (pozri v tomto zmysle rozsudky z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, EU:C:1998:506, bod 31, a z 1. júla 2010, Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, bod 35).

- 31 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa pracovníčky nemôžu užitočne dovolávať ustanovení článku 11 bodov 2 a 3 smernice 92/85 s cieľom nárokovať si zachovanie celej svojej odmeny počas materskej dovolenky, ako keby svoju prácu skutočne vykonávali tak, ako ostatní pracovníci (pozri v tomto zmysle rozsudky z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, EU:C:1996:46, bod 20; z 30. marca 2004, Alabaster, C-147/02, EU:C:2004:192, bod 46, a z 1. júla 2010, Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, bod 82).
- 32 Treba preto rozlišovať medzi pojmom „výplata [mzda – *neoficiálny preklad*]“, uvedeným v článku 11 bodoch 2 a 3 smernice 92/85, a pojmom „celkový príjem“, ktorý pracovníčke patrí, keď skutočne vykonáva svoju prácu, a do ktorého v prejednávanej veci patrí aj osobitná sudcovská náhrada za náklady, ktoré riadnym sudcom vznikajú v súvislosti s výkonom ich povolania.
- 33 Ako vyplýva zo smernice 92/85 a z judikatúry Súdneho dvora, normotvorca Únie si želal garantovať, aby pracovníčka mala počas materskej dovolenky príjem sumy prinajmenšom ekvivalentnej sume dávky stanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi v oblasti sociálneho zabezpečenia v prípade prerušenia práce zo zdravotných dôvodov (pozri v tomto zmysle rozsudky z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, EU:C:1998:506, bod 32; z 1. júla 2010, Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, bod 83, a z 13. februára 2014, TSN a YTN, C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 36).
- 34 Keď je pracovníčka neprítomná v práci, pretože je na materskej dovolenke, minimálna ochrana požadovaná článkom 11 bodmi 2 a 3 tejto smernice teda neimplikuje zachovanie celej mzdy dotknutej osoby (rozsudok z 1. júla 2010, Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, bod 86).
- 35 Smernica 92/85, ktorá obsahuje minimálne požiadavky, absolútne nevylučuje možnosť, aby členské štáty zaručili väčšiu ochranu uvedených pracovníčok formou zachovania alebo vytvorenia ochranných opatrení, ktoré sú pre pracovníčky výhodnejšie, pod podmienkou, že budú v súlade s ustanoveniami práva Únie. Žiadne ustanovenie tejto smernice teda nebráni tomu, aby členské štáty alebo prípadne sociálni partneri stanovili zachovanie všetkých zložiek odmeny, na ktoré mala tehotná pracovníčka právo pred tehotenstvom a materskou dovolenkou (rozsudky z 1. júla 2010, Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, bod 88, a z 13. februára 2014, TSN a YTN, C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 37).
- 36 Z článku 11 bodu 2 písm. b) a článku 11 bodu 3 smernice 92/85 tak vyplýva, že ak dotknutý členský štát neupravil zachovanie všetkých zložiek mzdy, na ktoré mala riadna sudkyňa nárok pred nástupom na materskú dovolenku, zamestnávateľ tejto pracovníčky jej počas obdobia povinnej materskej dovolenky pred 1. januárom 2005 nie je povinný vyplácať dávku spočívajúcu v náhrade nákladov, ktoré riadnym sudcom vznikajú pri výkone ich povolania, pokiaľ táto pracovníčka mala počas uvedeného obdobia príjem vo výške porovnateľnej s výškou dávky stanovenej vnútroštátnymi právnymi úpravami v oblasti sociálneho zabezpečenia pre prípad prerušenia jej činnosti zo zdravotných dôvodov, čo však musí preveriť vnútroštátny súd.

O článku 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES) a smernici 75/117

- 37 Na úvod treba uviesť, že počas materskej dovolenky pani Ornanovej bol účinný článok 119 Zmluvy o ES, ktorý sa od 1. mája 1999 zmenil na článok 141 ES.
- 38 Ako už bolo uvedené v bode 30 tohto rozsudku, vychádzajúc z pracovnoprávneho vzťahu, platby, ktorú zamestnávateľ vypláca pracovníčke na materskej dovolenke, či už na základe zákonných ustanovení alebo pracovnej zmluvy, predstavujú odmenu v zmysle článku 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES) a článku 1 smernice 75/117 (rozsudky z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, EU:C:1996:46, bod 14, a z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, EU:C:1998:506, bod 38).

- 39 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora však diskriminácia spočíva v uplatnení rôznych pravidiel na porovnateľné situácie alebo v uplatnení rovnakého pravidla na rôzne situácie (rozsudok z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, EU:C:1996:46, bod 16 a citovaná judikatúra). Pracovníčky na materskej dovolenke upravenej vnútroštátnym právnym predpisom sa pritom nachádzajú v špecifickej situácii, ktorá vyžaduje, aby im bola poskytnutá osobitná ochrana, ktorú ale nemožno zamieňať s ochranou muža ani ženy, ktorí sú naozaj prítomní na svojom pracovnom mieste (rozsudok z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, EU:C:1996:46, bod 17).
- 40 Zásada rovnosti v odmeňovaní mužov a žien stanovená článkom 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES) a spresnená v smernici 75/117 preto nemá za následok povinnosť zachovať celú mzdu pracovníčok na materskej dovolenke, ani nezavádza osobitné kritériá s cieľom určiť výšku dávok, ktoré sa im majú vyplácať počas tohto obdobia, pokiaľ táto výška nie je tak nízka, že by mohla ohroziť účel materskej dovolenky. Pokiaľ je však výška takých dávok odvodená od mzdy pracovníčky pred nástupom na materskú dovolenku, od svojho vstupu do platnosti by tieto dávky mali zahŕňať aj mzdové zvýšenia, ku ktorým dôjde od začiatku referenčného obdobia až po ukončenie materskej dovolenky (rozsudok z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, EU:C:1996:46, bod 25).
- 41 Z tejto judikatúry vyplýva, že skutočnosť, že riadna sudkyňa na povinnej materskej dovolenke nepoberá osobitnú sudcovskú náhradu na rozdiel od svojich pracujúcich kolegov mužského pohlavia, nepredstavuje diskrimináciu založenú na pohlaví v zmysle článku 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES) a článku 1 smernice 75/117.
- 42 Treba dodať, že vzhľadom na judikatúru citovanú v bode 40 tohto rozsudku v prípade, že dotknutá pracovníčka mala príjem vo výške porovnateľnej s výškou dávky stanovenej vnútroštátnymi právnymi úpravami dotknutého členského štátu v oblasti sociálneho zabezpečenia pre prípad prerušenia jej činností zo zdravotných dôvodov, v zmysle článku 11 bodu 2 písm. b) a článku 11 bodu 3 smernice 92/85 – čo však musí preveriť vnútroštátny súd – tento príjem nemožno považovať za taký, že by jeho výška mohla ohroziť účel materskej dovolenky.
- 43 Okrem toho, ako už bolo uvedené v bode 38 tohto rozsudku, keďže platby, ktoré zamestnávateľ vypláca počas materskej dovolenky predstavujú odmenu v zmysle článku 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES) a článku 1 smernice 75/117, na túto odmenu sa smernica 76/207 neuplatňuje. Predovšetkým z druhého odôvodnenia tejto smernice totiž vyplýva, že sa nevzťahuje na odmenu (pozri v tomto zmysle rozsudky z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, EU:C:1996:46, bod 24, a z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, EU:C:1998:506, bod 38). Za týchto podmienok nie je potrebné túto vec preskúmať z hľadiska smernice 76/207.
- 44 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES), článok 1 smernice 75/117, článok 11 bod 2 písm. b) smernice 92/85 a článok 11 bod 3 tej istej smernice sa majú vykladať v tom zmysle, že ak dotknutý členský štát neupravil zachovanie všetkých zložiek mzdy, na ktoré mala riadna sudkyňa nárok pred nástupom na materskú dovolenku, nebránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je tá vo veci samej, podľa ktorej riadna sudkyňa na povinnej materskej dovolenke pred 1. januárom 2005 nemá nárok na dávku spočívajúcu v náhrade nákladov, ktoré riadnym sudcom vznikajú pri výkone ich povolania, pokiaľ táto pracovníčka mala počas uvedeného obdobia príjem vo výške porovnateľnej s výškou dávky stanovenej vnútroštátnymi právnymi úpravami v oblasti sociálneho zabezpečenia pre prípad prerušenia jej činností zo zdravotných dôvodov, čo však musí preveriť vnútroštátny súd.

O trovách

- 45 Vzhľadom na to, že konanie má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (ôsma komora) rozhodol takto:

Článok 119 Zmluvy o ES (zmenený na článok 141 ES), článok 1 smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy, článok 11 bod 2 písm. b) 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) a článok 11 bod 3 smernice 92/85 sa majú vykladať v tom zmysle, že ak dotknutý členský štát neupravil zachovanie všetkých zložiek mzdy, na ktoré mala riadna sudkyňa nárok pred nástupom na materskú dovolenku, nebránia vnútroštátnej právnej úprave, akou je tá vo veci samej, podľa ktorej riadna sudkyňa na povinnej materskej dovolenke pred 1. januárom 2005 nemá nárok na dávku spočívajúcu v náhrade nákladov, ktoré riadnym sudcom vznikajú pri výkone ich povolania, pokiaľ táto pracovníčka mala počas uvedeného obdobia príjem vo výške porovnateľnej s výškou dávky stanovenou vnútroštátnymi právnymi úpravami v oblasti sociálneho zabezpečenia pre prípad prerušenia jej činností zo zdravotných dôvodov, čo však musí preveriť vnútroštátny súd.

Podpisy