



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PAOLO MENGOZZI
prednesené 26. apríla 2017¹

Vec C-174/16

**H.
proti
Land Berlin**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín, Nemecko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Revidovaná rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke – Pojem ‚nadobudnuté alebo nadobúdané práva‘ – Rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v oblastiach zamestnania a povolania – Právna úprava členského štátu, ktorá zo zákona a bez možnosti predĺženia stanovuje ukončenie dvojročnej skúšobnej doby úradníka, ktorý v skúšobnej dobe vykonáva vedúcu funkciu, a to aj v prípade neprítomnosti v práci z dôvodu rodičovskej dovolenky – Odôvodnenie – Porušenie práva Únie – Náhrada“

1. Je v zmysle 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 povolania², ako aj 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/ES³, prípustné, aby sa dvojročná skúšobná doba, ktorá bola uložená úradníkovi v skúšobnej dobe novo vymenovanému do vedúcej funkcie, nepozastavila na obdobie jeho rodičovskej dovolenky? Toto je vlastne podstata prejednávaneho návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

¹ Jazyk prednesu: francúzština.

² Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23.

³ Ú. v. EÚ L 68, 2010, s. 13.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 2006/54

2. Článok 14 ods. 1 písm. a) a c) smernice 2006/54 stanovuje:

„1. Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

a) podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatne zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu;

...

c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien...“

3. Článok 15 smernice 2006/54 stanovuje, že „žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci“.

4. Článok 16 smernice 2006/54 spresňuje, že „táto smernica sa nedotýka práva členských štátov uznávať rôzne práva na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu osvojení[a]. Tie členské štáty, ktoré uznávajú takéto práva, prijímú potrebné opatrenia na ochranu pracujúcich mužov a žien pred prepustením z dôvodu uplatňovania si týchto práv a zabezpečia, aby na konci takejto dovolenky mali právo vrátiť sa na svoje pracovné miesta alebo na rovnocenné pracovné miesta za dojednaní a podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok počas svojej neprítomnosti v práci.“

Smernica 2010/18

5. Revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá 18. júna 2009 (ďalej len „revidovaná rámcová dohoda“) je uvedená v prílohe I k smernici 2010/18. Článok 1 body 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody znie:

„1. Touto dohodou sa stanovujú minimálne požiadavky na uľahčenie zosúladenia rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov...“

2. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu vymedzenom zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou platnými v každom členskom štáte.“

6. Článok 2 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody stanovuje, že „táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníckam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby sa mohli o toto dieťa starať do dosiahnutia veku, ktorý stanovujú členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov“. Bod 2 tohto článku spresňuje, že „rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní najmenej štyroch mesiacov“.

7. Článok 5 revidovanej rámcovej dohody, týkajúci sa zamestnaneckých práv a zákazu diskriminácie, stanovuje:

„1. Po skončení rodičovskej dovolenky majú pracovníci právo vrátiť sa na to isté pracovné miesto, alebo ak to nie je možné, na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto, ktoré je v súlade s ich pracovnou zmluvou alebo pracovno-právnym vzťahom.

2. Práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívaných praxe.

...

4. Aby sa pracovníkom umožnil výkon ich práva na rodičovskú dovolenku, členské štáty a/alebo sociálni partneri prijímajú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou potrebné opatrenia na ochranu pracovníkov pred znevýhodňovaním alebo prepustením z dôvodu podania žiadosti o rodičovskú dovolenku alebo čerpania rodičovskej dovolenky.

...“

Nemecké právo

8. § 97 Landesbeamtenengesetz (zákon o úradníkoch spolkovej krajiny, ďalej len „LBG“)⁴ znie:

„1. V správnych úradoch Berlína sa pracovné miesta patriace minimálne do platovej triedy A 13... [obsadia] najprv úradníkmi v skúšobnej dobe. Skúšobná doba je dva roky. Jej predĺženie nie je možné.

...

4. Úradníkovi alebo úradníčke v skúšobnej dobe, ktorí úspešne absolvujú dvojročnú skúšobnú dobu, sa zverí funkcia podľa odseku 1 v rámci stáleho služobného pomeru. ... Odchylné od... je prepustenie... možné po uplynutí lehoty dvanástich mesiacov, pokiaľ sa v priebehu prvého roka zistí, že úradník alebo úradníčka sa počas skúšobnej doby neosvedčili. V prípade pochybností o možnosti úspešného ukončenia skúšobnej doby sú spolupracovníci a nadriadení povinní vec pravidelne prerokúvať, a to aspoň každé tri mesiace od okamihu, keď nastali dôvodné pochybnosti. Úradník alebo úradníčka, ktorí neboli po ukončení skúšobnej doby vymenovaní do stáleho služobného pomeru, strácajú akýkoľvek nárok na odmenu vzťahujúcu sa na služobné miesto, ktoré im nebolo pridelené. Ďalšie nároky úradník alebo úradníčka nenadobúdajú. Úradník alebo úradníčka nemôžu byť počas jedného roka zaradení v skúšobnej dobe na to isté služobné miesto. Ak úradník alebo úradníčka na prvýkrát úspešne neukončili skúšobnú dobu iba z dôvodu, že nemohli vedúcu funkciu dlhší čas vykonávať, môže nadriadený povoliť výnimku zo siedmej vety.

...“

4 V znení Dienstrechtsneuordnungsgesetz (zákon o reforme a modernizácii spolkového zákona o verejnej službe) z 22. júna 2011.

Spor vo veci samej, prejudiciálne otázky a konanie pred Súdny dvorom

9. Pani H., žalobkyňa vo veci samej, je od roku 2002 úradníčkou v stálom služobnom pomere na mestskom úrade v Berlíne. Po skončení výberového konania bola menovacím dekrétom z 20. septembra 2011 povýšená na služobné miesto úradníčky v skúšobnej dobe zaradenej do vedúcej funkcie (miesto radcu v platovej triede B 2), pričom dovtedy zastávala nižšie služobné miesto s menšou zodpovednosťou a nižším platom (miesto radcu v platovej triede A 16).

10. Od 25. júla 2011 do 19. januára 2012 bola pani H. práceneschopná v dôsledku tehotenstva. V čase od 20. januára 2012 do 29. mája 2012 už bola na zákonnej materskej dovolenke a následne na dovolenke na zotavenie. Od 30. mája 2012 jej zamestnávateľ poskytol rodičovskú dovolenku, ktorá bola na žiadosť žalobkyne vo veci samej opakovane predĺžená a skončila 20. februára 2015.

11. Rozhodnutím zo 4. septembra 2014 Landesverwaltungsamt Berlin (Spolkový správny úrad v Berlíne, Nemecko) v postavení povereného personálneho orgánu Land Berlin (Spolková krajina Berlín, Nemecko) oznámil žalobkyni vo veci samej, že úspešne neukončila dvojročnú skúšobnú dobu na služobnom mieste vo vedúcej funkcii, na ktoré bola pridelená ako úradníčka v skúšobnej dobe. Keďže uvedené služobné miesto nikdy nezastávala, bolo jej oznámené, že jej služobný pomer na skúšobnú dobu skončil podľa § 97 ods. 4 LBG 19. septembra 2013. V tom istom rozhodnutí bola pani H. informovaná o tom, že bude opätovne zaradená na nižšie služobné miesto, ktoré zastávala pred svojím vymenovaním v roku 2011.

12. V priebehu druhého polroka roku 2012 bolo na služobné miesto s vedúcou funkciou, v rámci ktorého mala pani H. absolvovať dvojročnú skúšobnú dobu, vypísané nové výberové konanie a následne sa toto miesto obsadilo inou osobou.

13. Pani H. podala proti rozhodnutiu zo 4. septembra 2014 sťažnosť, v ktorej predovšetkým namietala, že uvedené rozhodnutie je v rozpore so smernicami 2006/54 a 2010/18, lebo predstavuje diskrimináciu ženy na rodičovskej dovolenke. Spolkový správny úrad v Berlíne 10. novembra 2014 jej sťažnosť zamietol. Jeho rozhodnutie vychádzalo zo skutočnosti, že vo verejnej službe je možné obsadiť miesto s vedúcou funkciou trvalo len v prípade, že uchádzač úspešne ukončil skúšobnú dobu, ktorej dĺžka bola stanovená na dva roky, a to bez možnosti predĺženia. V prípade neprimerane dlhej neprítomnosti v práci treba posúdiť, či je zostávajúci čas skutočného výkonu funkcie dostatočný na to, aby bolo možné kladne rozhodnúť o osvedčení sa osoby v skúšobnej dobe. Pani H. pritom nevykonávala vedúcu funkciu ani jeden deň: správne orgánu nezostávalo nič iné, iba konštatovať, že skúšobnú dobu k 19. septembru 2013 úspešne neukončila. Toto pravidlo sa rovnako vzťahuje na mužov aj ženy: muži majú, pokiaľ ide o rodičovskú dovolenku, rovnaké práva ako ženy a ich neprítomnosť v práci z tohto dôvodu má z hľadiska § 97 LBG rovnaké dôsledky. Spolkový správny úrad v Berlíne preto spochybňuje, že došlo k priamej diskriminácii v zmysle smernice 2006/54. Podľa jeho názoru nejde ani o nepriamu diskrimináciu, lebo ak by sa pripustilo, že nezohľadnenie pracovnej neschopnosti súvisiacej s tehotenstvom pri výpočte dĺžky skúšobnej doby sa dotýka predovšetkým žien, § 97 LBG je odôvodnený vzhľadom na ním sledovaný legitímny cieľ, ktorým je overiť osvedčenie sa vo funkcii, ktoré možno preukázať len po skutočnom výkone funkcie počas pomerne dlhého obdobia. V súvislosti so smernicou 2010/18 Spolkový správny úrad v Berlíne uviedol, že druhá veta bodu 2 článku 5 revidovanej rámcovej dohody stanovuje, že práva, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok platia po skončení rodičovskej dovolenky „vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov“, a domnieva sa, že zmena postavenia žalobkyne vo veci samej po skončení rodičovskej dovolenky je takou zmenou so zreteľom na uplatnenie § 97 LBG. Keďže služobný pomer na skúšobnú dobu pani H. bol ukončený v súlade so zákonom, k porušeniu smernice 2010/18 nedošlo.

14. Pani H. napokon podala žalobu na vnútroštátny súd, ktorý si kladie otázku, či je § 97 LBG zlučiteľný so smernicami 2006/54 a 2010/18. Vnútroštátny súd poukazuje na to, že nadriadený orgán neuplatnil svoju diskrečnú právomoc tak, aby pani H. mohla po návrate z rodičovskej dovolenky pokračovať vo svojej skúšobnej dobe, a to s tým, že vnútroštátna právna úprava je v tomto ohľade v každom prípade nedostatočná, a to tým skôr, že služobné miesto pôvodne určené žalobkyni vo veci samej, ak by úspešne ukončila svoju skúšobnú dobu, bolo s konečnou platnosťou obsadené a zverené inej osobe. Za predpokladu, že právna úprava, ktorá stanovuje, že skúšobná doba, v rámci ktorej je vedúca funkcia zverená v rámci služobného pomeru na skúšobnú dobu, skončí zo zákona a bez možnosti predĺženia dva roky po vymenovaní úradníka v skúšobnej dobe, a to aj v prípade, že je úradník alebo úradníčka počas tejto skúšobnej doby na rodičovskej dovolenke, je v rozpore so smernicou 2006/54 alebo so smernicou 2010/18, treba ešte určiť, aké dôsledky musí vnútroštátny súd z tohto konštatovania vyvodiť v prípade pani H. za situácie, keď jej služobné miesto bolo zverené inej osobe, rovnocenné miesta sú zriedkavo voľné, a ak sú voľné, povinne sa obsadzujú podľa výsledku nového výberového konania, ktoré môže trvať niekoľko mesiacov.

15. Za týchto okolností sa Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín, Nemecko) rozhodol prerušiť konanie a rozhodnutím o podaní návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktorý bol doručený do kancelárie Súdneho dvora 24. marca 2016, položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Majú sa ustanovenia smernice [2010/18] a ustanovenia [revidovanej] rámcovej dohody vykladať tak, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej skúšobná doba, v rámci ktorej sa vykonáva vedúca funkcia vo verejnej službe, skončí zo zákona a bez možnosti predĺženia, aj ak sa úradník alebo úradníčka počas prevažnej časti tejto skúšobnej doby nachádzali alebo sa ešte stále nachádzajú na rodičovskej dovolenke?
2. Majú sa ustanovenia smernice [2006/54], predovšetkým článok 14 ods. 1 písm. a) alebo c), článok 15 alebo článok 16 tejto smernice, vykladať tak, že vnútroštátna právna úprava, ako je tá, ktorá bola opísaná v prvej otázke, predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, ak sa dotýka alebo sa potenciálne môže dotýkať oveľa väčšieho počtu žien ako mužov?
3. Bráni v prípade kladnej odpovede na prvú alebo druhú otázku výklad citovaných ustanovení práva Únie takejto vnútroštátnej právnej úprave aj vtedy, ak je takáto právna úprava odôvodnená cieľom uvedenej skúšobnej doby, teda tým, že schopnosť úradníka natrvalo zastávať zverenú vedúcu funkciu je možné preukázať v rámci skúšobnej doby len pri skutočnom a po dlhšiu dobu trvajúcim výkone úloh spojených s touto funkciou?
4. Pripúšťa v prípade kladnej odpovede na tretiu otázku výklad práva Únie iné právne dôsledky ako pokračovanie skúšobnej doby bezprostredne po skončení rodičovskej dovolenky – na obdobie, ktoré ešte neuplynulo na začiatku rodičovskej dovolenky – na tom istom alebo porovnateľnom služobnom mieste, napríklad vtedy, ak takéto alebo zodpovedajúce služobné miesto už nie je k dispozícii?
5. Vyžaduje výklad práva Únie v tomto prípade, aby sa upustilo od obsadenia iného miesta alebo inej vedúcej funkcie prostredníctvom nového výberového konania pri zohľadnení iných uchádzačov podľa predpisov vnútroštátneho práva?“

16. V prejednávanej veci predložili písomné pripomienky žalobkyňa vo veci samej, spolková krajina Berlín, ako aj Európska komisia.

Analýza

17. Predmetom prejudiciálnych otázok položených Súdnemu dvoru je jednak určenie, či je § 97 LBG v súlade s právami zaručenými smernicami 2006/54 a 2010/18 (prvá až tretia otázka), a jednak určenie dôsledkov jeho prípadného rozporu s týmito právami, inak povedané toho, akú podobu by mala mať prípadne „náhrada“ prináležiaca pani H. („štvrtá a piata otázka).

O prvej až tretej prejudiciálnej otázke

O smernici 2010/18

18. Smernicou 2010/18 a revidovanou rámcovou dohodou, ktorá je obsiahnutá v jej prílohe, sa v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou⁵ stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa rodičovskej dovolenky, charakterizovanej ako „dôležitý prostriedok na zosúladienie pracovných a rodinných povinností a podporu rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami“⁶. Revidovaná rámcová dohoda sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu⁷. Skutočnosťou rozhodujúcou pre vznik nároku na rodičovskú dovolenku je narodenie dieťaťa⁸ a účelom rodičovskej dovolenky je umožniť rodičom starať sa o toto dieťa⁹. Rodičovská dovolenka trvá najmenej štyri mesiace¹⁰. Článok 5 revidovanej rámcovej dohody zakotvuje právo pracovníkov vrátiť sa na to isté pracovné miesto, alebo ak to nie je možné, na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto, „ktoré je v súlade s ich pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom“¹¹. Ďalej práva, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, „sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca“ tejto dovolenky¹². Od členských štátov sa tiež vyžaduje, aby prijali potrebné opatrenia na ochranu pracovníkov pred znevýhodňovaním z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky¹³. Napokon význam, ktorý Únia pripisuje tomuto nástroju umožňujúcemu zosúladienie rodinného a pracovného života je taký, že toto sociálne právo bolo prostredníctvom zakotvenia v článku 33 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie povýšené na základné právo.¹⁴

19. Prípád pani H. treba posúdiť predovšetkým z hľadiska článku 5 revidovanej rámcovej dohody vzhľadom na to, že táto dohoda, ako už rozhodol Súdny dvor, sa vzťahuje na úradníkov.¹⁵

20. Po prvé musím okamžite odmietnuť tvrdenie spolkovej krajiny Berlín, podľa ktorého je ochrana priznaná revidovanou rámcovou dohodou zaručená pracovníkovi v čase jeho rodičovskej dovolenky a po jej skončení len počas povinného minimálneho obdobia tejto dovolenky, čiže počas štyroch mesiacov¹⁶. Na potvrdenie uvedeného si stačí pozrieť judikatúru Súdneho dvora prijatú na základe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC.¹⁷ Z rozsudku Meerts¹⁸, v ktorom sa Súdny dvor vyjadril k podmienkam

5 Pozri článok 1 revidovanej rámcovej dohody.

6 Prvý odsek preambuly revidovanej rámcovej dohody.

7 Pozri článok 1 bod 2 revidovanej rámcovej dohody.

8 Alebo jeho adopcia: pozri článok 2 bod 1 revidovanej rámcovej dohody.

9 Pozri článok 2 bod 1 revidovanej rámcovej dohody.

10 Pozri článok 2 bod 2 revidovanej rámcovej dohody.

11 Článok 5 bod 1 revidovanej rámcovej dohody.

12 Článok 5 bod 2 revidovanej rámcovej dohody.

13 Pozri článok 5 bod 4 revidovanej rámcovej dohody.

14 Pozri rozsudok zo 16. septembra 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, body 37 a 63).

15 Pozri najmä rozsudky zo 16. septembra 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, body 27 až 30) a zo 16. júla 2015, Maistrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 29).

16 Pozri článok 2 bod 2 revidovanej rámcovej dohody.

17 Ú. v. ES 1996, L 145, s. 4; Mím. vyd. 05/002, s. 285.

18 Rozsudok z 22. októbra 2009 (C-116/08, EU:C:2009:645).

prepustenia pracovníka v čase jeho rodičovskej dovolenky, nemožno vyvodit' žiadne takéto obmedzenie. Súdny dvor totiž rozhodol, že cieľom ustanovenia uvedenej rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke (ďalej len „rámcová dohoda“) týkajúceho sa podmienok návratu pracovníka, ktorý čerpal rodičovskú dovolenku, do práce, je „zabrániť strate alebo obmedzeniu práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré zamestnanec nadobudol alebo nadobúda na začiatku rodičovskej dovolenky, a zabezpečiť, že *po skončení tejto dovolenky* sa bude nachádzať, pokiaľ ide o tieto práva, v rovnakej situácii, v akej sa nachádzal pred začatím tejto dovolenky“¹⁹. Pochybnosti mohli pretrvávajúť nanajvýš vzhľadom na to, že v uvedenej veci sa členský štát rozhodol stanoviť dĺžku rodičovskej dovolenky tak, aby zodpovedala minimálnej dĺžke stanovenej v rámcovej dohode. Formulácia bodu 37 rozsudku Meerts,²⁰ v ktorom Súdny dvor uvádza, že „rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke sleduje základné ciele zakotvené v bode 16 Charty základných sociálnych práv pracovníkov v Spoločenstve o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami..., ciele súvisiace so zlepšovaním životných a pracovných podmienok, ako aj primeranou sociálnou ochranou pracovníkov, v prejednávanej veci pracovníkov, ktorí požiadali o rodičovskú dovolenku alebo čerpajú rodičovskú dovolenku“, však podľa môjho názoru neumožňovala výklad obmedzujúci ochranu zaručenú uvedeným pracovníkom len na minimálne obdobie rodičovskej dovolenky. Pochybnosti v každom prípade s konečnou platnosťou rozptýlili rozsudky Chatzi a Riežniece²¹. Pri týchto rozsudkoch išlo o maximálnu dĺžku rodičovskej dovolenky stanovenú v prvom prípade na 18 mesiacov a v druhom prípade na 9 mesiacov. Dĺžka rodičovskej dovolenky teda jednoznačne presiahla minimálnu dĺžku stanovenú v rámcovej dohode. Súdny dvor pritom v týchto rozsudkoch bez rozdielu pripomenul, že uvedená dohoda stanovuje právo pracovníka vrátiť sa po skončení rodičovskej dovolenky na to isté alebo rovnocenné pracovné miesto.²² Pani H. sa teda môže primerane²³ dovoliť ochrany, ktorú pracovníkovi priznáva článok 5 revidovanej rámcovej dohody, aj keď si Spolková republika Nemecko zvolila maximálnu dĺžku rodičovskej dovolenky, ktorá je podstatne dlhšia v porovnaní s minimálnou dĺžkou, ktorú stanovuje táto dohoda.

21. Po druhé treba reagovať na tvrdenia žalovanej vo veci samej, ktorá tvrdí, že v plnej miere splnila požiadavky revidovanej rámcovej dohody, a to jednak z dôvodu, že pani H. sa po skončení rodičovskej dovolenky vrátila na služobné miesto rovnocenné nižšiemu služobnému miestu, ktoré zastávala pred svojim vymenovaním 20. septembra 2011 (t. j. funkciu radcu v platovej triede A 16), a jednak z dôvodu, že si pani H. nemohla uplatniť žiadne právo, ktoré mala alebo na ktoré sa jej tvoril nárok v súvislosti s funkciou radcu v platovej triede B 2, pretože túto funkciu v skutočnosti nikdy nevykonávala. V tejto súvislosti žalovaná vo veci samej tvrdí, že skutočnosť, že pani H. prišla o svoj služobný pomer so skúšobnou dobou z dôvodu uplynutia dvojročnej skúšobnej doby v priebehu jej rodičovskej dovolenky, treba posúdiť len ako dôsledok „zmeny“ právnych predpisov, ako je uvedená v bode 2 článku 5 revidovanej rámcovej zmluvy. Právo na opätovné zaradenie na pracovnú pozíciu by sa v každom prípade malo nevyhnutne vykladať tak, že je časovo obmedzené, lebo v opačnom prípade by zamestnávateľia boli nútení ponechať pracovné miesta neobsadené na neurčitý čas, čo by ohrozovalo riadne fungovanie podnikov, hoci v bode 23 všeobecných odôvodnení revidovanej rámcovej dohody sa konkrétne spomína potreba „predchádzať tomu, aby sa zavádzali... obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju malých a stredných podnikov“.

19 Rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, bod 39). Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

20 Rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645).

21 Rozsudky zo 16. septembra 2010 (C-149/10, EU:C:2010:534) a z 20. júna 2013 (C-7/12, EU:C:2013:410).

22 Pozri rozsudky zo 16. septembra 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, bod 57), ako aj z 20. júna 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, body 50 a 51).

23 Z hľadiska toho, ako Súdny dvor rozhodol v bode 47 rozsudku zo 16. júna 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447), závery Súdneho dvora týkajúce sa smernice 96/34 a rámcovej dohody, ktorá je obsiahnutá v prílohe k tejto smernici, platia tiež pre smernicu 2010/18 a revidovanú rámcovú dohodu v takom rozsahu, v akom revidovaná rámcová dohoda nezaviedla zmeny, čo je prípad ochrany priznanej pracovníkovi v okamihu jeho návratu z rodičovskej dovolenky (pre porovnanie pozri jednak článok 2 body 5 a 6 rámcovej dohody a jednak článok 5 body 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody).

22. Pokiaľ ide o nadobudnuté alebo nadobúdané práva, Súdny dvor už rozhodol, že tak zo znenia článku 2 bodu 6 rámcovej dohody, ktoré zodpovedá súčasnému článku 5 bodu 2 revidovanej rámcovej dohody, ako aj z kontextu, v ktorom sa nachádza, vyplýva, že „cieľom tohto ustanovenia je zabrániť strate alebo obmedzeniu práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré zamestnanec nadobudol alebo nadobúda na začiatku rodičovskej dovolenky, a zabezpečiť, že po skončení tejto dovolenky sa bude nachádzať, pokiaľ ide o tieto práva, v rovnakej situácii, v akej sa nachádzal pred začatím tejto dovolenky“.²⁴ Súdny dvor ďalej zdôraznil najmä skutočnosť, že „vzhľadom na cieľ rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami sledovaný [rámcovou dohodou] sa táto doložka [tento článok – *neoficiálny preklad*]... musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Spoločenstva, ktorá má osobitný význam a nemôže byť vykladaná reštriktívne“.²⁵ Z tohto dôvodu sa pojem „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“ v zmysle rámcovej dohody a ďalej v zmysle revidovanej rámcovej dohody „vzťahuje na všetky práva a výhody, peňažné alebo vecné, vyplývajúce priamo alebo nepriamo z pracovnoprávneho vzťahu, na ktoré pracovník má nárok voči zamestnávateľovi pri nástupe na rodičovskú dovolenku“.²⁶ Preto „vnútroštátna právna úprava, ktorá by viedla k redukcii práv vyplývajúcich z pracovného pomeru v prípade rodičovskej dovolenky, by mohla odradiť pracovníka od čerpania tejto dovolenky... To by bolo priamo v rozpore s účelom rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, v ktorej jedným z cieľov je lepšie zosúladiť pracovný a rodinný život“.²⁷

23. Pripomínam, že zo spisu vyplýva, že pani H. bola vymenovaná do služobného pomeru so skúšobnou dobou a zaradená do vedúcej funkcie 20. septembra 2011, a to v čase, keď bola práceneschopná v dôsledku tehotenstva. Jej rodičovská dovolenka, schválená zamestnávateľom, sa začala až 30. mája 2012. Teoretická dvojročná skúšobná doba teda začala plynúť už o osem mesiacov skôr.²⁸ K tomuto dňu, teda ku dňu začatia jej rodičovskej dovolenky, síce funkciu úradníčky v skúšobnej dobe nevykonávala, avšak mohla sa toho legitímne domáhať na základe menovacieho dekrétu z 20. septembra 2011. Treba tiež poukázať na istú náhlivosť na strane zamestnávateľa pani H., ktorý vyhlásil nové výberové konanie s cieľom obsadiť to isté služobné miesto od druhého polroka roku 2012.

24. Pani H. bola teda vymenovaná v čase, keď bola nielen tehotná, ale zároveň už nebola prítomná v práci. Zamestnávateľ vyhovel jej žiadosti o čerpanie rodičovskej dovolenky, ako aj žiadostiam o jej následné predĺženia, so zreteľom na normatívny rámec, ktorý stanovuje maximálnu dĺžku rodičovskej dovolenky na tri roky. Pani H. nemožno trvanie jej neprítomnosti v práci akokoľvek vytýkať pod zámienkou týchto opakovaných predĺžení, a to z troch dôvodov. Po prvé preto, lebo hoci pani H. nakoniec využila takmer celú maximálnu dĺžku rodičovskej dovolenky, ako ju stanovujú vnútroštátne právne predpisy (od 30. mája 2012 do 20. februára 2015), zamestnávateľ ju tak či onak považoval za nevyhovujúcu už k 19. septembru 2013 (teda po uplynutí o niečo dlhšej doby než 15 mesiacov rodičovskej dovolenky). Po druhé pri stanovení maximálnej dĺžky rodičovskej dovolenky členské štáty majú k dispozícii širokú mieru voľnej úvahy, pričom zohľadnia minimálnu dĺžku rodičovskej dovolenky stanovenú v revidovanej rámcovej dohode, a treba vychádzať z toho, že členské štáty pri tomto stanovení vyvážili záujmy pracovníkov a záujmy zamestnávateľov. Z právneho aj racionálneho hľadiska sa teda nemožno domnievať, že pracovníci budú o to, čo sa im najprv poskytlo – teda o právo na rodičovskú dovolenku v určitej dĺžke – vzápätí pripravení s tým, že pre

24 Rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, bod 39 a citovaná judikatúra). Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Pozri tiež rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 51).

25 Rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, bod 42 a citovaná judikatúra). Následne tento význam potvrdila Charta základných práv Európskej únie: pozri bod 18 týchto návrhov.

26 Rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, bod 43). Pozri tiež rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 53).

27 Rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, bod 47).

28 Vzhľadom na skutočnosť, že žalovaná vo veci samej oznámila pani H., že jej služobný pomer na skúšobnú dobu skončil 19. septembra 2013, treba zdôrazniť, že k „pozastaveniu“ dvojročnej skúšobnej doby nedošlo ani počas pracovnej neschopnosti v dôsledku tehotenstva, ani počas rodičovskej dovolenky, čo by sa mohlo javiť ako problematické z hľadiska osobitnej ochrany, ktorú právo Únie poskytuje tehotným ženám, ženám krátko po pôrode a dojčiacim ženám. To však nie je predmetom prejudiciálnych otázok položených Súdnemu dvoru.

zamestnávateľa je taká neprítomnosť v práci organizačne neúnosná, alebo s tým, že sa bude vynucovať ich návrat do práce. Po tretie je pochopiteľné, že taká neprítomnosť v práci, pri ktorej skutočne možno dopredu určiť iba jej maximálnu dĺžku, môže zamestnávateľovi spôsobovať ťažkosti. Samotná rámcová dohoda však stanovuje, že pracovníka možno s týmito ťažkosťami oboznámiť. Hoci na to, aby sme sa o tom presvedčili, vskutku nestačí len to, aby sme dobre porozumeli vzťahom medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi, pripomínam, že podľa odporúčania uvedeného v článku 6 bode 2 revidovanej rámcovej dohody „v záujme uľahčenia návratu do práce po rodičovskej dovolenke sa pracovníci a zamestnávatelia vyzývajú, aby v priebehu rodičovskej dovolenky zostali v kontakte“. Zo spisu však nevyplýva, že by zamestnávateľ napríklad informoval pani H. v čase pred jej návratom o akýchkoľvek ťažkostiach so zachovaním služobného miesta, na ktoré mala byť zaradená ako úradníčka v skúšobnej dobe. Zamestnávateľ jej navyše oznámil až 4. septembra 2014, že sa jej skúšobná doba skončila 19. septembra 2013, hoci kroky smerujúce k jej nahradeniu začal vykonávať len pár mesiacov po začatí jej rodičovskej dovolenky. Spolková krajina Berlín tak žalobkyňu vo veci samej pripravila o možnosť zariadiť si to tak, aby sa mohla vrátiť do práce skôr, keďže ju neupozornila na dôsledky jej neprítomnosti a ihneď vyhlásila výberové konanie, aby ju nahradila. Porušila teda vyššie uvedenú zásadu riadnej spolupráce medzi zamestnávateľom a zamestnancom v priebehu rodičovskej dovolenky.

25. Nakoniec treba pripomenúť dve navzájom súvisiace skutočnosti. Po prvé v osobitnom kontexte verejnej služby možno považovať skutočnosť, že pani H. bola vymenovaná do služobného pomeru so skúšobnou dobou do pozície radcu v platovej triede B 2, za postup do vyššej platovej triedy, a to najmä preto, lebo pani H. nezmenila zamestnávateľa.²⁹ Po druhé nástup na služobné miesto spojené so zvýšenou zodpovednosťou prirodzene viedol aj k zvýšeniu platu.

26. Z týchto úvah teda vyplýva, že pani H. nemala na začiatku rodičovskej dovolenky s konečnou platnosťou právo zastávať miesto, na ktoré bola 20. septembra 2011 vymenovaná. Z tohto dôvodu sa prikláňam k názoru, že článok 5 bod 1 revidovanej rámcovej dohody nepredstavuje vhodný základ pre odpoveď na prvú prejudiciálnu otázku. Skôr než právo vrátiť sa na miesto, ktoré v skutočnosti nikdy nezastávala, sú to aspekty, ktorými sa vyznačoval jej pracovnoprávny vzťah v čase jej odchodu, ktoré musia byť na základe článku 5 bodu 2 uvedenej dohody chránené. Teda na to, aby pani H. získala rovnaké postavenie, v akom bola pred rodičovskou dovolenkou, ako to vyžaduje judikatúra, mala mať pri návrate z rodičovskej dovolenky možnosť preukázať počas skúšobnej doby, ktorá predchádzala jej konečnému vymenovaniu, že je spôsobilá zastávať miesto, na ktoré bola predbežne povýšená.

27. Ďalej treba konštatovať, že neexistuje žiadny argument, a to ani argument založený na predpisoch,³⁰ ktorý by mohol podporiť tvrdenie spolkovej krajiny Berlín, lebo v revidovanej rámcovej dohode sa nijako nespresňuje, že by právo na opätovné zaradenie [na pracovnú pozíciu] alebo ochrana nadobudnutých alebo nadobúdaných práv boli časovo obmedzené alebo že by sa nevzťahovali na celú dĺžku rodičovskej dovolenky. To potvrdzuje aj požiadavka vyplývajúca z judikatúry, podľa ktorej článok týkajúci sa návratu z rodičovskej dovolenky nemôže byť vykladaný reštriktívne.³¹

28. Do úvahy nepripadá ani porovnanie s postavením pracovníka, ktorý má zmluvu na dobu určitú, lebo zo skutkového rámca prejednávaneho návrhu na začatie prejudiciálneho konania jasne vyplýva, že dvojročnú skúšobnú dobu, ktorú ukladá § 97 LBG, treba ponímať skôr ako akýsi druh bežného testovacieho obdobia v osobitnom kontexte služobného postupu v rámci miestnej verejnej služby.

29 Práve so zreteľom na „vnútornú“ povahu zmeny pracovného postavenia žalobkyne vo veci samej sa týmto prípadom nezaobieram, a to i napriek určitej nejednoznačnosti § 97 ods. 4 LBG, z hľadiska ustanovení týkajúcich sa ochrany pred prepustením.

30 Napríklad článok 5 bod 2 revidovanej rámcovej dohody stanovuje, že nadobudnuté alebo nadobúdané práva sa zachovávajú „až do konca rodičovskej dovolenky“, a nie do skončenia minimálnej dĺžky rodičovskej dovolenky stanovenej revidovanou rámcovou dohodou. Okrem toho Súdny dvor také obmedzenie nekonštatoval: pozri rozsudky zo 16. septembra 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, bod 57) a z 20. júna 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, bod 32).

31 Pozri poznámku pod čiarou 25 týchto návrhov.

Okrem toho uplynutie dvojročnej skúšobnej doby počas rodičovskej dovolenky nemožno považovať ani za „zmenu vyplývajúcu z vnútroštátnych právnych predpisov“ v zmysle článku 5 bodu 2 druhej vety revidovanej rámcovej dohody, lebo počas rodičovskej dovolenky pani H. nedošlo k žiadnej legislatívnej zmene jej práv.³²

29. Z tohto dôvodu skutočnosť, že podľa § 97 LBG je úradník, ktorý uspel vo výberovom konaní, ktoré mu umožňuje prístup k vedúcej funkcii, povinný pred svojim skutočným vymenovaním ukončiť dvojročnú skúšobnú dobu, pričom počas svojej rodičovskej dovolenky nemôže skúšobnú dobu prerušiť a ani odložiť deň jej začatia na dobu bezprostredne po skončení rodičovskej dovolenky, tak v konečnom dôsledku podnecuje takého úradníka k tomu, aby svoje právo na takúto dovolenku nevyužil,³³ a z tohto dôvodu ho odrádza od čerpania rodičovskej dovolenky a je v priamom rozpore s cieľom revidovanej rámcovej dohody tým, že úradníkov v skúšobnej dobe núti, aby si vybrali medzi svojim pracovným životom, v danom prípade kariérnym postupom, a rodinným životom, hoci revidovaná rámcová dohoda presadzuje jednoduchšie zosúladenie týchto dvoch legitímnych, hoci niekedy protichodných záujmov. Pred takúto voľbu sú pritom postavené väčšinou ženy³⁴ a právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, teda bráni predovšetkým ich kariérnemu postupu a prístupu k zodpovedným funkciám, čím prispieva k udržiavaniu tzv. skleneného stropu.

30. Na základe revidovanej rámcovej dohody nemožno takýto odrádzajúci účinok nijako odôvodniť. Článok 5 bod 2 revidovanej rámcovej dohody je preto potrebné vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje, že úradník v skúšobnej dobe, ktorý uspel vo výberovom konaní, ktoré mu umožňuje prístup k vedúcej funkcii, je povinný pred konečným vymenovaním ukončiť dvojročnú skúšobnú dobu, pričom ju nemôže počas svojej rodičovskej dovolenky za žiadnych okolností prerušiť a ani nemôže odložiť deň začatia skúšobnej doby na dobu bezprostredne po skončení takejto dovolenky.

O smernici 2006/54

31. Na úvod treba poukázať na to, že smernica 2006/54 sa vzťahuje na úradníkov.³⁵ Článok 14 ods. 1 písm. a) smernice 2006/54 zakazuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia aj vo verejnom sektore, pokiaľ ide o „podmienky prístupu k zamestnaniu... vrátane výberových kritérií a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu“. Situáciu pani H. som pritom opísal práve ako situáciu patriacu do osobitného kontextu postupu v zamestnaní, ku ktorému došlo v rámci nemeckej miestnej verejnej služby. Pri svojej analýze sa teda zameriam na článok 14 ods. 1 písm. a) smernice 2006/54.³⁶

³² § 97 LBG teda nebol prijatý v čase rodičovskej dovolenky pani H.

³³ Pozri analogicky rozsudok z 13. februára 2014, TSN a YTN (C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, body 49 a 51).

³⁴ Podľa judikatúry Súdneho dvora prináleží vnútroštátnym súdom preukázať túto skutočnosť [pozri rozsudok z 20. júna 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, bod 40 a citovanú judikatúru)]. Vnútroštátny súd pritom na strane 26 svojho návrhu na začatie prejudiciálneho konania tvrdí, že „vychádza zo zásady, že aj v spolkovej krajine Berlín čerpá rodičovskú dovolenku *podstatne väčší počet* žien ako mužov“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát). K tejto otázke sa ešte vrátim vo svojej analýze týkajúcej sa smernice 2006/54.

³⁵ Pozri rozsudok zo 16. júla 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 12).

³⁶ Prejednávaný návrh na začatie prejudiciálneho konania nemožno posúdiť z hľadiska článkov 15 a 16 smernice 2006/54. Článok 15 tejto smernice je totiž osobitným ustanovením, ktorého účelom je chrániť ženu na materskej dovolenke pri návrate do práce „po skončení svojej materskej dovolenky“. Účelom článku 16 smernice 2006/54 je zasa ochrana osobitnej situácie rodičov, ktorí čerpali otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu osvojenia dieťaťa. Ťažkosti, s ktorými sa stretla pani H. pri svojom návrate do práce pritom nemajú priamu súvislosť s materskou dovolenkou, ale sú naopak dôsledkom jej rodičovskej dovolenky, ktorá je osobitnou dovolenkou odlišnou od dovoleniek uvedených v článkoch 15 a 16 smernice 2006/54 [o osobitostiach materskej dovolenky v porovnaní s rodičovskou dovolenkou pozri, spomedzi mnohých iných rozsudkov, rozsudky z 19. septembra 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, body 48 až 50) a zo 16. júna 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, body 43 a 44)]. O mojich pochybnostiach o tom, či pani H. počas materskej dovolenky požívala dostatočnú ochranu, pozri poznámku pod čiarou 28 týchto návrhov.

32. Podľa článku 2 ods. 1 písm. a) smernice 2006/54 nepriama diskriminácia znamená „keď by zjavne neutrálne ustanovenie... priviedl[o] osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie... nie [je] objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné“.³⁷ Hoci možno bez ťažkostí dospieť k záveru, že § 97 LBG je formulovaný neutrálne, takže sa zrejme uplatní *prima facie* rovnakým spôsobom na úradníka alebo úradníčku v skúšobnej dobe, otázka, či toto ustanovenie neznevýhodňuje najmä ženy, je kontroverznejšia. Toto určenie prináleží v každom prípade vnútroštátnemu súdu, ktorý musí overiť, či v danom členskom štáte čerpá rodičovskú dovolenku oveľa väčší počet žien ako mužov, a to do takej miery, že ženy môžu byť uplatnením ustanovenia, o ktoré ide vo veci samej, viacej dotknuté. Vnútroštátny súd pritom výslovne pripustil, že „v spolkovej krajine Berlín čerpá rodičovskú dovolenku podstatne väčší počet žien ako mužov“.³⁸ Vnútroštátny súd však nevie doložiť toto svoje tvrdenie štatistikami, na základe ktorých by bolo možné porovnať údaje pre jednotlivé kategórie osôb, na ktoré sa § 97 LBG vzťahuje, a to v dôsledku skutočnosti, že vedúcich funkcií, ktoré sa majú obsadiť v rámci spolkovej krajiny Berlín, nie je veľa, a preto je počet úradníkov v skúšobnej dobe pomerne nízky. Počet úradníkov v skúšobnej dobe, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku, je ešte nižší, a to najmä z dôvodu, že úradník býva zaradovaný do vedúcej funkcie vo vyššom veku.

33. Skutočnosť, že nie sú k dispozícii štatistické údaje, na základe ktorých by sa dalo uskutočniť porovnanie medzi úradníkmi v skúšobnej dobe a úradníčkami v skúšobnej dobe, nemôže stačiť na vylúčenie existencie nepriamej diskriminácie. Keďže je nepochybné, že v spolkovej krajine Berlín čerpá rodičovskú dovolenku podstatne väčší počet žien ako mužov, dalo by sa pripustiť, že tento pomer sa pravdepodobne prejaví, aj pokiaľ ide o úradníkov v skúšobnej dobe zastávajúcich vedúce funkcie. Možno sa teda skutočne domnievať, že podmienky, za akých prebieha skúšobná doba, znevýhodňujú úradníkov v skúšobnej dobe, ktorí čerpali dlhšiu rodičovskú dovolenku a ktorými sú častejšie ženy, v porovnaní s úradníkmi v skúšobnej dobe, ktorí takúto dovolenku nečerpali a ktorými sú prevažne muži,³⁹ a v konečnom dôsledku tak bránia konečnému vymenovaniu prvých uvedených úradníčok do vedúcich funkcií.

34. Za predpokladu, že by sa takéto rozdielne zaobchádzanie preukázalo, teda zostáva overiť, či je § 97 LBG objektívne odôvodnený legitímnym cieľom a či prostriedky na dosiahnutie uvedeného cieľa sú primerané a potrebné, ako to vyžaduje smernica 2006/54. V tejto súvislosti vnútroštátny súd pripomína, že *ratio legis* tohto ustanovenia je umožniť správnomu orgánu, aby sa uistil o schopnostiach úradníka v skúšobnej dobe tým, že od neho vyžaduje, aby v priebehu dvojročnej skúšobnej doby, ktorú nemožno odložiť ani predĺžiť, svoju funkciu skutočne vykonával. Domnievam sa, že len ťažko možno spochybníť, že takto sledovaný cieľ, ktorý zabezpečuje, aby sa zamestnávateľ skutočne mohol presvedčiť o tom, že sa jeho zamestnanec osvedčil, je legitímny, a to tým skôr, ak ide o vysokú a zodpovednú pozíciu.

35. Celkom iná je otázka, či sú prostriedky na dosiahnutie uvedeného cieľa primerané a potrebné. Po prvé je problematická všeobecná a absolútna povaha § 97 LBG. Skúšobnú dobu nemožno za žiadnych okolností predĺžiť a obdobia neprítomnosti v práci, nech by boli akokoľvek odôvodnené, sa považujú za obdobia, počas ktorých sa úradník v skúšobnej dobe neosvedčil. Čo je ešte horšie, na úradníka, ktorý sa neosvedčil, sa vzťahuje povinná jednoročná karenčná doba, počas ktorej nie je oprávnený zúčastniť sa nových výberových konaní. Hoci rozumiem tomu, že môže byť nutné preskúšať výkon úradníka alebo úradníčky v skúšobnej dobe, je pre mňa ťažko pochopiteľné, z akých dôvodov musí mať toto

³⁷ Pozri tiež rozsudky z 20. júna 2013, Riežnice (C-7/12, EU:C:2013:410, bod 39 a citovanú judikatúru); z 18. marca 2014, D. (C-167/12, EU:C:2014:169, bod 48 a citovanú judikatúru), ako aj rozsudok z 18. marca 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, bod 53 a citovanú judikatúru).

³⁸ Pozri stranu 26 návrhu na začatie prejudiciálneho konania. Spolková krajina Berlín spochybňuje tento záver na základe ňou predložených štatistík (pozri stranu 16 vyjadrenia k žalobe spolkovej krajiny Berlín). Z poskytnutej tabuľky vyplýva, že v priebehu roka, v ktorom začala rodičovská dovolenka pani H. (rok 2012), malo 34,1 % detí v spolkovej krajine Berlín otca, ktorý poberal rodičovský príspevok. Táto tabuľka však neposkytuje žiadnu informáciu o percentuálnom pomere matiek, ktoré čerpali takúto dovolenku, ani porovnanie dĺžky takej dovolenky podľa toho, či ju čerpá matka, alebo otec.

³⁹ Pozri analogicky rozsudok z 20. júna 2013, Riežnice (C-7/12, EU:C:2013:410, bod 41).

preskúšanie pevnú dĺžku dva roky a že nemecké právne predpisy neumožňujú vôbec žiadnu flexibilitu, pokiaľ ide o možné odloženie skúšobnej doby, najmä v prípade čerpania rodičovskej dovolenky. Okrem toho je úradník za svoju neprítomnosť v práci počas skúšobnej doby z dôvodu rodičovskej dovolenky dvojnásobne sankcionovaný, lebo táto jeho neprítomnosť je prekážkou pre jeho konečné vymenovanie, ale pre tohto úradníka má za následok aj zákaz zúčastniť sa nového výberového konania počas jedného roka. Spolková krajina Berlín uvádza dôvody súvisiace s riadnym fungovaním služby. Ide však len o všeobecné tvrdenia. Zo spisu nevyplýva, že by neobsadenie miesta pani H. vážne narušilo fungovanie služby. Zamestnávateľ pani H. podľa všetkého ani neoveril, či funkcia mohla byť dočasne zverená niekomu inému. Skutočnosť, že v štátnej verejnej službe možno v prípade vedúcich funkcií výnimočne povoliť predĺženie skúšobnej doby vtedy, keď úradník alebo úradníčka predovšetkým z dôvodu rodičovskej dovolenky nemohol(-a) skúšobnú dobu v požadovanej dĺžke absolvovať,⁴⁰ značne oslabuje argument založený na riadnom fungovaní služby. Overiť osvedčenie sa úradníka, ktorý je v skúšobnej dobe, čo je cieľom sledovaným § 97 LBG, možno celkom iste po návrate úradníka v skúšobnej dobe z rodičovskej dovolenky, takže menej priaznivé zaobchádzanie vyhradené úradníkom v skúšobnej dobe na rodičovskej dovolenke – ktorými sú, ako možno odhadovať, prevažne ženy – nie je napokon na dosiahnutie sledovaného cieľa potrebné. A to nehľadiac na to, že negatívne dôsledky neprítomnosti v práci z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky výrazne presahujú rámec toho, čo je na dosiahnutie sledovaného cieľa potrebné.

36. So zreteľom na všetky vyššie uvedené dôvody a pod podmienkou, že vnútroštátny súd potvrdí, že vnútroštátnou právnou úpravou, o ktorú ide vo veci samej, môže byť dotknutý oveľa väčší počet žien, treba článok 14 ods. 1 písm. a) smernice 2006/54 v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. b) uvedenej smernice vykladať tak, že bráni právnej úprave, ktorá stanovuje, že úradník v skúšobnej dobe, ktorý uspel vo výberovom konaní, ktoré mu umožňuje prístup k vedúcej funkcii, je pred svojím konečným vymenovaním povinný ukončiť dvojročnú skúšobnú dobu s tým, že túto dobu nemožno počas rodičovskej dovolenky tohto úradníka za žiadnych okolností prerušiť a nie je ani možné odložiť deň začatia tejto skúšobnej doby na dobu bezprostredne po skončení rodičovskej dovolenky.

O štvrtej a piatej prejudiciálnej otázke

37. V rámci štvrtej a piatej prejudiciálnej otázky sa vnútroštátny súd v podstate Súdneho dvora pýta, aké dôsledky treba vyvodiť z porušenia práva Únie, ktoré poškodilo žalobkyňu vo veci samej, a aká náhrada sa jej má poskytnúť. Vnútroštátny súd predovšetkým zdôrazňuje, že „opätovné zaradenie“ pani H. na vedúcu pozíciu, ktorú mala ako úradníčka v skúšobnej dobe zastávať, by nemuselo byť možné vzhľadom na skutočnosť, že uvedená pozícia bola obsadená a žiadna rovnocenná pozícia hradená z rozpočtu nie je v súčasnosti k dispozícii. Okrem toho, keďže vnútroštátne právo vyžaduje, aby sa každý ešte pred tým, ako môže byť vymenovaný do miestnej verejnej služby zúčastnil výberového konania, tak v prípade, že by sa obsadzovalo miesto rovnocenné tomu, na ktoré bola pani H. vymenovaná pred rodičovskou dovolenkou, musela by sa v dôsledku toho takého výberového konania v zásade zúčastniť, a to bez záruky, že ju nakoniec vyberú.

38. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že kým sa pani H. domáha obnovy jej služobného pomeru so skúšobnou dobou vo vedúcej funkcii, ktorá je rovnocenná funkcii, do ktorej bola vymenovaná pred nástupom na rodičovskú dovolenku, vnútroštátny súd vylučuje, že by bolo možné vykladať § 97 LBG spôsobom, ktorý by bol v súlade so smernicou 2006/54, alebo smernicou 2010/18. V takom prípade má vnútroštátny súd povinnosť v celom rozsahu uplatniť právo Únie a chrániť práva, ktoré toto právo priznáva jednotlivcom, pričom neuplatní ustanovenie vnútroštátneho

⁴⁰ Podľa písomného vyjadrenia vnútroštátneho súdu.

práva, ktoré je s ním v rozpore⁴¹. Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín) však zdôrazňuje, že miesto pani H. bolo – rýchlo – zverené inej osobe⁴² a v súčasnosti nie je k dispozícii miesto, ktoré by bolo možné obsadiť. Je teda zrejme, že skutočnosť, že sa neuplatní § 97, sama osebe nestačí na to, aby sa pani H. dostatočne prinavrátili jej práva.

39. Za týchto okolností treba pripomenúť, že povinnosť členského štátu, ktorá mu vyplýva zo smernice, a to dosiahnuť výsledok stanovený touto smernicou, ako aj jeho povinnosť prijať všetky vhodné všeobecné a osobitné opatrenia na zabezpečenie plnenia tohto záväzku podľa článku 4 ods. 3 ZEÚ, sa vzťahujú na všetky orgány členských štátov vrátane prípadu, keď sú v postavení verejného zamestnávateľa.⁴³ Túto povinnosť dopĺňajú konkrétne povinnosti stanovené smernicami 2010/18 a 2006/54. Odôvodnenie 14 smernice 2010/18 a jej článok 2⁴⁴ ukladajú členským štátom povinnosť stanoviť „účinné, primerané a odrádzajúce sankcie“ pre prípad akéhokoľvek porušenia povinností podľa tejto smernice. Smernica 2006/54 upravuje tú istú povinnosť stanoviť také sankcie.⁴⁵ Uvedenú povinnosť spresňuje znenie článku 18, podľa ktorého „členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie skutočnej a účinnej náhrady alebo nápravy, ak tak členské štáty rozhodnú v otázke straty a škody, ktorú utrpela poškodená osoba v dôsledku diskriminácie z dôvodu pohlavia, a to takým spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode“.⁴⁶ Členské štáty majú ďalej povinnosť prijať všetky nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa zrušili všetky právne predpisy, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.⁴⁷ Tieto ustanovenia však neukladajú členským štátom povinnosť prijať špecifické opatrenia v prípade porušenia zákazu diskriminácie, ale ponechávajú im slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami, ktoré sú schopné dosiahnuť cieľ sledovaného smernicou, v závislosti od rôznych situácií, ktoré môžu nastať.⁴⁸ Vybrané opatrenie však musí byť schopné zabezpečiť efektívnu a účinnú súdnu ochranu, musí mať voči zamestnávateľovi skutočný odrádzajúci účinok a musí byť primerané vzniknutej ujme.⁴⁹

40. Keďže právo Únie nestanovuje konkrétne formy náhrady a konkrétne sankcie, vnútroštátnemu súdu prináleží, aby vo svojom vnútroštátnom právnom poriadku určil ustanovenia, ktorými sa do neho prebrali povinnosti týkajúce sa sankcie a náhrady uvedené v smerniciach 2006/54 a 2010/18, pričom – pripomínam – tieto smernice vyžadujú, aby sankcia bola nielen účinná, ale aj odrádzajúca. Hoci v tejto súvislosti Súdnemu dvoru neprináleží, aby vnútroštátnemu súdu určil konkrétne opatrenie, ktoré by podľa jeho názoru spĺňalo ciele týkajúce sa sankcie a náhrady, sledované tiež smernicami 2006/54 a 2010/18, treba konštatovať, že by nebolo v súlade s týmito požiadavkami, ak by sa pani H. iba umožnilo zúčastniť sa nového výberového konania, lebo v takom prípade nemôže byť reč o sankcii, náhrade ani odrádzajúcom účinku. Napokon, ak by Spolková republika Nemecko nestanovila dostatočné prostriedky na to, aby sa pani H. prinavrátili práva, ktoré jej vyplývajú zo smerníc 2006/54 a 2010/18, pani H. by mohla podať na vnútroštátne súdy žalobu o určenie zodpovednosti proti štátu pre nesprávne vykonanie ustanovení uvedených smerníc, ako aj zásady riadnej spolupráce uvedenej v bode 24 týchto návrhov.

41 Pozri analogicky rozsudok z 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 40 a citovanú judikatúru). Pozri tiež rozsudok zo 6. marca 2014, Napoli (C-595/12, EU:C:2014:128, bod 50). Súdny dvor už rozhodol, že článok 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54 je bezpodmienečné a dostatočne presné ustanovenie, a jednotlivec sa ho tak môže dovolávať voči členskému štátu, a to z dôvodu, že všeobecne a jednoznačne vylučuje akúkoľvek diskrimináciu (pozri rozsudok zo 6. marca 2014, Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, body 46 až 48). To isté platí, pokiaľ ide o článok 14 ods. 1 písm. a) tejto smernice. Podobne článok 5 body 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody stanovujú dve jasné povinnosti, a to jednak právo vrátiť sa po rodičovskej dovolenke na to isté pracovné miesto alebo na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto, a jednak právo na zachovanie nadobudnutých a nadobúdaných práv.

42 Za predpokladu, že konanie, na základe ktorého bola vedúca pozícia, za normálnych okolností pridelená pani H., obsadená v priebehu druhého polroka roku 2012, bolo v súlade s právnymi predpismi, čo musí overiť vnútroštátny súd.

43 Pozri rozsudok z 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 39).

44 Smernica 96/34 výslovne nestanovila žiadnu povinnosť stanoviť sankcie za porušenie rámcovej dohody.

45 Pozri odôvodnenie 35 a článok 25 smernice 2006/54.

46 Musí ísť o plnú náhradu: pozri rozsudok zo 17. decembra 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831, bod 34).

47 Pozri článok 23 písm. a) smernice 2006/54.

48 Pozri, pokiaľ ide o smernicu 2006/54, rozsudok z 11. októbra 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 44 a citovaná judikatúra).

49 Pokiaľ ide o smernicu 2006/54, opäť pozri rozsudok z 11. októbra 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, bod 49).

Návrh

41. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na otázky položené Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín, Nemecko) takto:

1. Článok 5 bod 2 revidovanej rámcovej dohody uvedený v prílohe k smernici 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, sa má vykladať tak, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej úradník v skúšobnej dobe, ktorý uspel vo výberovom konaní, ktoré mu umožňuje prístup k vedúcej funkcii, je pred svojím konečným vymenovaním povinný ukončiť dvojročnú skúšobnú dobu s tým, že túto dobu nemožno počas rodičovskej dovolenky tohto úradníka za žiadnych okolností prerušiť a nie je ani možné odložiť deň začatia tejto skúšobnej doby na dobu bezprostredne po skončení rodičovskej dovolenky.
2. Za predpokladu, že vnútroštátny súd potvrdí, že právnou úpravou, o ktorú ide vo veci samej, môže byť dotknutý oveľa väčší počet žien, treba článok 14 ods. 1 písm. a) 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, v spojení s článkom 2 ods. 1 písm. b) uvedenej smernice, vykladať tak, že bráni právnej úprave, ktorá stanovuje, že úradník v skúšobnej dobe, ktorý uspel vo výberovom konaní, ktoré mu umožňuje prístup k vedúcej funkcii, je pred svojím konečným vymenovaním povinný ukončiť dvojročnú skúšobnú dobu s tým, že túto dobu nemožno počas rodičovskej dovolenky tohto úradníka za žiadnych okolností prerušiť a nie je ani možné odložiť deň začatia tejto skúšobnej doby na dobu bezprostredne po skončení rodičovskej dovolenky.
3. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby na účely náhrady ujmy, ktorú utrpel jednotlivец poškodený v dôsledku porušenia smerníc 2006/54 a 2010/18, uplatnil vnútroštátne opatrenia určené členským štátom na základe povinností, ktoré mu vyplývajú z uvedených smerníc. Pritom sa musí uistiť, že tieto opatrenia zabezpečujú účinnú a efektívnu súdnu ochranu, majú skutočný odrádzajúci účinok a sú primerané vzniknutej ujme.