



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

zo 7. septembra 2017\*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2010/18/EÚ – Revidovaná rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke – Článok 5 body 1 a 2 – Návrat z rodičovskej dovolenky – Právo vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto – Zachovanie práv, ktoré pracovník má alebo na ktoré sa mu tvorí nárok, v existujúcom rozsahu – Úradník spolkovej krajiny povýšený ako úradník v skúšobnej dobe do vedúcej funkcie – Právna úprava uvedenej spolkovej krajiny, ktorá zo zákona a bez možnosti predĺženia stanovuje ukončenie skúšobnej doby po dvoch rokoch, a to aj v prípade neprítomnosti z dôvodu rodičovskej dovolenky – Nezlučiteľnosť – Dôsledky“

Vo veci C-174/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín, Nemecko) z 2. júla 2015 a doručený Súdnemu dvoru 24. marca 2016, ktorý súvisí s konaním:

**H.**

proti

**Land Berlin,**

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory M. Ilešič, sudcovia A. Prechal (spravodajkyňa), A. Rosas, C. Toader a E. Jarašiūnas,

generálny advokát: P. Mengozzi,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- pani H., osobne,
- Land Berlin, v zastúpení: M. Theis, E.-N. Voigt, K.-P. Nießner a A. Hollmann, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: C. Valero a M. Kellerbauer, splnomocnení zástupcovia,

\* Jazyk konania: nemčina.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 26. apríla 2017,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 5 bodov 1 a 2, revidovanej rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 18. júna 2009 (ďalej len „revidovaná rámcová dohoda“), ktorá sa nachádza v prílohe 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, 2010, s. 13), ako aj výkladu článku 14 ods. 1 písm. a) a c) a článkov 15 a 16 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 rámci sporu medzi pani H. a Land Berlin (Spolková krajina Berlín, Nemecko) súvisiaceho s rozhodnutím tejto spolkovej krajiny, ktoré bolo pani H. doručené počas jej rodičovskej dovolenky a v ktorom bola informovaná, že vzhľadom na to, že pre neprítomnosť z dôvodu uvedenej dovolenky úspešne neukončila dvojročnú skúšobnú dobu vo vedúcej funkcii, do ktorej bola pridelená pred začatím rodičovskej dovolenky, sa jej služobný pomer na skúšobnú dobu skončil, a preto bola zaradená na svoje predchádzajúce pracovné miesto na nižšej hierarchickej úrovni.

### **Právny rámec**

#### ***Právo Únie***

##### *Smernica 2010/18 a revidovaná rámcová dohoda*

- 3 Smernica 2010/18 zrušila s účinnosťou k 8. marcu 2012 smernicu Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, 1996, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285) 14. decembra 1995 (ďalej len „rámcová dohoda z roku 1995“).
- 4 Podľa odôvodnení 8 a 11 smernice 2010/18:

„(8) Keďže ciele tejto smernice, a to konkrétne lepšie zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života pracujúcich rodičov a zlepšenie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci v celej Únii, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni jednotlivých členských štátov, ale možno ich lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. ...

...

(11) V článku 1 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody sa v súlade so všeobecnými zásadami práva Únie v oblasti sociálnej politiky uvádza, že touto dohodou sa stanovujú minimálne požiadavky.“

- 5 Článok 3 ods. 1 tejto smernice uvádza:

„Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zabezpečia, aby sociálni partneri zaviedli nevyhnutné opatrenia dohodou najneskôr do 8. marca 2012. ...“

6 Preambula revidovanej rámcovej dohody stanovuje najmä:

„Táto rámcová dohoda... je revidovaným znením [rámcovej dohody z roku 1995], ktorou sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa rodičovskej dovolenky ako dôležitého prostriedku na zosúladenie pracovných a rodinných povinností a podporu rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.

...

*I. Všeobecné odôvodnenia ...*

3. so zreteľom na Chartu základných práv Európskej únie zo 7. decembra 2000 a na jej články 23 a 33 týkajúce sa rovnosti mužov a žien a zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života; ...

22. keďže režim rodičovskej dovolenky má poskytnúť podporu pracujúcim rodičom v určitom období, aby si zachovali neprerušenu účasť na trhu práce... ...“

7 Článok 1 body 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody uvádza:

„1. Touto dohodou sa stanovujú minimálne požiadavky na uľahčenie zosúladenia rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov s prihliadnutím na čoraz väčšiu rozmanitosť usporiadania rodiny pri súčasnom dodržiavaní vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe.

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.“

8 V zmysle článku 2 rámcovej dohody:

„1. Táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam 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.

2. Rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní najmenej štyroch mesiacov...“

9 V článku 3 bode 1 tejto rámcovej dohody sa uvádza:

„Podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné pravidlá jej uplatňovania sa stanovujú zákonom a/alebo kolektívnou zmluvou v členských štátoch, pričom sa musia rešpektovať minimálne požiadavky uvedené v tejto dohode. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu najmä:

a) rozhodnúť, či sa rodičovská dovolenka poskytuje v rozsahu celého pracovného času alebo jeho časti, po častiach, alebo systémom časových úverov s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov i zamestnancov;

b) podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času a/alebo určitou dĺžkou pracovného pomeru, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok;...

c) vymedziť podmienky, za ktorých môže zamestnávateľ po konzultáciách v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou odložiť poskytnutie rodičovskej dovolenky z oprávnených dôvodov týkajúcich sa prevádzky organizácie...

d) navyše k prípadom uvedeným v písmene c) povoliť osobitné opatrenia na uspokojenie prevádzkových a organizačných potrieb malých podnikov.“

10 Článok 5 rovnakej rámcovej dohody, nazvaný „Zamestnanecké práva a zákaz 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 pracovnoprávnym vzťahom.

2. Práva, 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 zaužívanej praxe.

3. Členské štáty a/alebo sociálni partneri vymedzia status pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky.

...“

*Smernica 2006/54*

11 Článok 14 ods. 1 smernice 2006/54 stanovuje:

„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... vrátane postupu;

...

c) zamestnanie a pracovné podmienky...

...“

12 Článok 15 tejto smernice uvádza:

„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...“

13 Článok 16 uvedenej smernice stanovuje:

„Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov uznávať rôzne práva na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu osvojenia. Tie členské štáty, ktoré uznajú takéto práva, prijímú potrebné opatrenia... aby na konci takejto dovolenky mali [pracovníci a pracovníčky] právo vrátiť sa na svoje pracovné miesta alebo na rovnocenné pracovné miesta za dojednaní a podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé...“

### *Nemecké právo*

- 14 Postavenie úradníka v skúšobnej dobe, ktorý bol vymenovaný do vedúcej funkcie, sa v Spolkovej krajine Berlín upravuje v § 97 Landesbeamtenengesetz (zákon o úradníkoch spolkovej krajiny, ďalej len „LBG“) z 19. marca 2009.
- 15 § 97 ods. 1 LBG stanovuje najmä, že skúšobná doba na takomto mieste trvá dva roky a jej predĺženie nie je možné.
- 16 Podľa § 97 ods. 2 druhej vety LBG:

„Odo dňa menovania sa práva a povinnosti súvisiace s miestom, ktoré bolo naposledy pridelené úradníkovi alebo úradníčke v stálom služobnom pomere..., počas skúšobnej doby prerušujú...“

- 17 Podľa § 97 ods. 4 LBG zmeneného Dienstrechtsneuordnungsgesetz (zákon o reforme a modernizácii spolkového zákona o verejnej službe) z 22. júna 2011:

„Úradníkovi alebo úradníčke v skúšobnej dobe, ktorí úspešne absolvujú skúšobnú dobu, sa zverí funkcia... v rámci stáleho služobného pomeru. 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.“

### **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

- 18 Pani H. začala pracovať pre Spolkovú krajinu Berlín v priebehu roka 1999 a v rámci tohto úradu má postavenie úradníčky v stálom služobnom pomere. Od 23. septembra 2008 zastávala služobné miesto poradkyne spadajúce do platovej triedy A 16. Po výberovom konaní bola pani H. 20. septembra 2011 povýšená podľa § 97 ods. 1 LBG na služobné miesto úradníčky v skúšobnej dobe zaradenej do funkcie radcu v platovej triede B 2. Následne bola 18. októbra 2011 pridelená na v tom čase voľné miesto, ktoré spadalo do uvedenej platovej triedy a zahŕňalo riadiace činnosti.
- 19 Pani H. však svoje úlohy na tomto novom mieste nezačala vykonávať. Bola totiž z dôvodu tehotenstva práceneschopná, a to od 25. júla 2011 do 19. januára 2012, a následne išla na materskú dovolenku, ktorá trvala od 20. januára do 27. apríla 2012. Po skončení materskej dovolenky si pani H. vzala dovolenku do 29. mája 2012, pričom od 30. mája 2012 začala čerpať rodičovskú dovolenku, ktorá bola opakovane predĺžená a skončila 20. februára 2015.
- 20 Medzitým bolo na služobné miesto, na ktoré bola pani H. ako úradníčka v skúšobnej dobe pridelená, vypísané v druhom polroku 2012 nové výberové konanie, a následne na toto miesto nastúpila iná osoba.
- 21 Rozhodnutím zo 4. septembra 2014 Landesverwaltungsamt Berlin (Spolkový správny úrad Berlín, Nemecko) oznámil pani H., že sa jej nepodarilo úspešne ukončiť dvojročnú skúšobnú dobu na vyššie uvedenom mieste, keďže ho nikdy nezastávala, a že jej služobný pomer na skúšobnú dobu skončil podľa § 97 ods. 4 LBG 19. septembra 2013. Tento úrad tiež dotknutú osobu informoval o tom, že bude opätovne vymenovaná do funkcie poradkyne, ktorú zastávala predtým, v platovej triede A 16.

- 22 Keďže sťažnosť, ktorú pani H. podala, uvedený úrad zamietol rozhodnutím z 10. novembra 2014, dotknutá osoba podala žalobu na Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín, Nemecko), v ktorej sa domáhala zrušenia tohto rozhodnutia a určenia, že si zachováva postavenie úradníčky v skúšobnej dobe vykonávajúcej vedúcu funkciu, ktorá spadá do platovej triedy B 2, a to aj po 19. septembri 2013. Na podporu tejto žaloby pani H. najmä tvrdila, že napadnuté rozhodnutie nebolo v súlade so smernicami 2006/54 a 2010/18.
- 23 Pokiaľ ide o smernicu 2010/18 a revidovanú rámcovú dohodu, Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín) sa konkrétne pýta, či § 97 LBG je v súlade s článkom 5 bodom 1 tejto rámcovej dohody vzhľadom na to, že pani H. sa po skončení svojej rodičovskej dovolenky nemohla vrátiť na pracovné miesto, ktoré zastávala pred odchodom na rodičovskú dovolenku, alebo na rovnocenné pracovné miesto, ale bola preradená na hierarchicky nižšiu pracovnú pozíciu. Tento súd sa tiež pýta na súlad uvedeného § 97 s článkom 5 bodom 2 uvedenej rámcovej dohody, podľa ktorého sa práva, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok, zachovávajú, keďže uvedené preradenie malo za následok zníženie platu. Podľa tohto súdu však nemožno vylúčiť, že tak ako tvrdí Spolková krajina Berlín, pravidlá uvedené v § 97 LBG môžu predstavovať vnútroštátne právne predpisy v zmysle článku 5 bodu 2 druhej vety rovnakej rámcovej dohody, z ktorých môžu po skončení rodičovskej dovolenky vyplývať legálne zmeny v právach pracovníka.
- 24 Okrem toho vnútroštátny súd poukazuje na to, že ak § 97 LBG porušuje revidovanú rámcovú dohodu a/alebo smernicu 2006/54, je nemožné uvedený § 97 vykladať tak, aby bol zabezpečený súlad s týmito normami práva Únie, takže v takomto prípade by bolo vhodné toto vnútroštátne pravidlo neuplatniť.
- 25 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd domnieva, že najvhodnejším riešením by bolo predĺženie skúšobnej doby z dôvodu, že na začiatku rodičovskej dovolenky ešte neuplynula, a to buď na pôvodnom pracovnom mieste, alebo ak bolo toto pracovné miesto medzičasom pridelené inému úradníkovi, ako je to v prejednávanej veci, na porovnateľnom vedúcom pracovnom mieste. Zároveň sa však vnútroštátny súd pýta, aké riešenie by bolo vhodné prijať v prípade, že nie je k dispozícii nijaké iné pracovné miesto. Napokon, ak vnútroštátne právo v prípade pridelenia nového pracovného miesta vyžaduje nové výberové konanie, čo so sebou prináša riziko, že úspešný bude niekto iný ako uchádzač, ktorý sa práve vrátil z rodičovskej dovolenky, vnútroštátny súd sa pýta, či právo Únie vyžaduje upustiť od takéhoto postupu.
- 26 Za týchto podmienok Verwaltungsgericht Berlin (Správny súd Berlín) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce 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 európskeho 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 výkone úloh spojených s touto funkciou rámci predĺženého obdobia?

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?“

## O prejudiciálnych otázkach

### *O prvej prejudiciálnej otázke a prvej časti tretej prejudiciálnej otázky*

- 27 Svojou prvou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 5 body 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ako je tá vo veci samej, ktorá podmieňuje definitívne povýšenie do vedúcej funkcie v rámci služobného pomeru tým, že zvolený uchádzač úspešne absolvuje dvojročnú skúšobnú dobu v tejto funkcii, a podľa ktorej v situácii, keď sa takýto uchádzač počas väčšej časti skúšobnej doby nachádzal na rodičovskej dovolenke a ešte stále sa na takejto dovolenke nachádza, sa uvedená skúšobná doba skončí v zmysle zákona po uplynutí uvedeného dvojročného obdobia, a to bez možnosti predĺženia tohto obdobia, pričom dotknutá osoba je následne po návrate z rodičovskej dovolenky opätovne zaradená na pracovné miesto, ktoré zastávala pred začatím uvedenej skúšobnej doby a ktoré je na nižšej úrovni tak z hierarchického hľadiska, ako aj z hľadiska odmeny. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku sa vnútroštátny súd v prvej časti tretej prejudiciálnej otázky pýta, či sa článok 5 body 1 a 2 má vykladať v tom zmysle, že takúto vnútroštátnu právnu úpravu možno odôvodniť cieľom, ktorý skúšobná doba sleduje a ktorý spočíva v posúdení schopnosti zastávať zverenú vedúcu funkciu, a preto vyžaduje predĺžené trvanie uvedenej skúšobnej doby.

### *Úvodné poznámky*

- 28 Hneď na úvod je potrebné spresniť, že vzhľadom na to, že pani H. bola pre rodičovskú dovolenku neprítomná v priebehu veľkej časti skúšobnej doby nevyhnutnej na získanie dotknutej vedúcej funkcie a na rodičovskej dovolenke sa nachádzala, ešte keď ju Spolkový správny úrad v Berlíne informoval, že bude opätovne zaradená na svoje predchádzajúce pracovné miesto, vnútroštátna právna úprava vo veci samej sa musí preskúmať iba z hľadiska smernice 2010/18 a z hľadiska revidovanej rámcovej dohody.
- 29 Ako totiž vyplýva z prvej vety preambuly revidovanej rámcovej dohody, táto dohoda predstavuje záväzok sociálnych partnerov, ktorých zastupujú všeobecné európske medziodvetvové organizácie, stanoviť prostredníctvom minimálnych požiadaviek týkajúcich sa rodičovskej dovolenky opatrenia na zosúladenie pracovných a rodinných povinností a podporiť rovnosť príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.
- 30 Odôvodnenie 8 smernice 2010/18, ktorou sa uvedená rámcová dohoda vykonáva, tiež zdôrazňuje, že ciele sledované touto smernicou spočívajú v lepšom zosúladení pracovného, súkromného a rodinného života pracujúcich rodičov a v zlepšení rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci v celej Únii.

- 31 Okrem toho je potrebné pripomenúť, že zásada rovnosti medzi mužmi a ženami, najmä v oblasti zamestnania, práce a odmeňovania na jednej strane a právo na rodičovskú dovolenku na účely zosúladenia rodinného a pracovného života na druhej strane, sú v uvedenom poradí zakotvené v článku 23 a článku 33 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), pričom práve na tieto ustanovenia odkazuje bod 3 všeobecných odôvodnení revidovanej rámcovej dohody.
- 32 Právo na rodičovskú dovolenku totiž bolo zahrnuté do článku 33 ods. 2 Charty medzi základné sociálne práva zoskupené v rámci hlavy IV pod názvom „Solidarita“. Toto ustanovenie uvádza, že na účely zosúladenia rodinného a pracovného života má každý právo okrem iného na rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.
- 33 Navyše ciele, ktoré takto sleduje revidovaná rámcová dohoda, sú spojené so zlepšovaním životných a pracovných podmienok a s existenciou primeranej sociálnej ochrany pracovníkov, ako to vyplýva z článku 151 ZFEÚ, a patria medzi ciele sociálnej politiky Únie (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o rámcovú dohodu z roku 1995, rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 37).
- 34 Napokon je potrebné pripomenúť, že revidovaná rámcová dohoda sa má rovnako ako rámcová dohoda z roku 1995 uplatňovať aj na pracovníkov, ktorí majú, tak ako žalobkyňa vo veci samej, postavenie úradníkov. Článok 1 bod 2 revidovanej rámcovej dohody sa totiž vzťahuje všeobecne „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“, a článok 2 bod 1 rovnakej rámcovej dohody sa vzťahuje na „pracovníkov“ bez ohľadu na to, či majú zamestnávateľa v súkromnom alebo verejnom sektore, čo znamená, že ide o všetkých pracovníkov (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. septembra 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, body 28 až 30).

#### *O článku 5 revidovanej rámcovej dohody*

- 35 Je potrebné hneď na úvod poukázať na to, že body 1 až 3 článku 5 revidovanej rámcovej dohody sú formulované takmer rovnako ako body 5 až 7 článku 2 rámcovej dohody z roku 1995, takže výklad Súdneho dvora vzťahujúci sa na druhé uvedené ustanovenia platí rovnako pre prvé (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. júna 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, bod 47).
- 36 Uvedená rámcová dohoda umožňuje novým rodičom prerušiť svoju pracovnú činnosť, aby sa mohli venovať svojim rodičovským povinnostiam, pričom im dáva záruku stanovenú v článku 5 bode 1 tejto rámcovej dohody, že po skončení rodičovskej dovolenky budú môcť opäť nastúpiť na svoje pracovné miesto alebo, ak to nebude možné, na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto podľa ich zmluvy alebo ich pracovnoprávneho vzťahu. Toto ustanovenie tak zaručuje návrat na pracovné miesto po skončení tejto dovolenky, a to za rovnakých podmienok ako v čase nástupu na túto dovolenku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. februára 2014, TSN a YTN, C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 39, ako aj citovanú judikatúru).
- 37 Z rovnakého uhla pohľadu má článok 5 bod 2 prvá veta revidovanej rámcovej dohody za cieľ jednak zabrániť strate alebo obmedzeniu práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok, a môže sa ich dovolávať v čase začatia rodičovskej dovolenky a jednak zabezpečiť, že po skončení tejto dovolenky sa bude nachádzať, pokiaľ ide o tieto práva, v rovnakej situácii ako pred začatím dovolenky (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 16. júla 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, bod 39, a z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 39, ako aj citovanú judikatúru).



- 38 Uvedené ustanovenie však nepochybne neupravuje práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky, keďže tieto práva a povinnosti sú podľa článku 5 bodu 3 revidovanej rámcovej dohody upravené členskými štátmi a/alebo sociálnymi partnermi. Ako však rozhodol Súdny dvor, takýto odkaz na vnútroštátnu právnu úpravu a na kolektívne zmluvy nemá vplyv na minimálne požiadavky stanovené v revidovanej rámcovej dohode, a najmä požiadavky spresnené v článku 5 bodoch 1 a 2 tejto rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 16. júla 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, bod 46, a z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 45).
- 39 Vzhľadom na argumentáciu Spolkovej krajiny Berlín je potrebné v prvom rade spresniť, že v rozpore s jej tvrdením patrí pracovníkovi právo vrátiť sa na rovnaké pracovné miesto a zachovať si práva, ktoré mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok, tak ako ich zaručuje článok 5 body 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody, aj v prípade, že rodičovská dovolenka čerpaná v zmysle príslušných vnútroštátnych opatrení prekračuje minimálne obdobie štyroch mesiacov stanovené v článku 2 bode 2 revidovanej rámcovej dohody.
- 40 Okrem okolnosti, na ktorú poukázal generálny advokát v bode 20 svojich návrhov, že toto riešenie implicitne vyplýva z judikatúry Súdneho dvora (pozri v tomto zmysle rozsudok z 20. júna 2013, Riežniace, C-7/12, EU:C:2013:410, body 12, 17, 32, 50 a 51), nemá opačný predpoklad, ktorý obhaja Spolková krajina Berlín, nijakú oporu v revidovanej rámcovej dohode, ktorej článok 5 v bodoch 1 a 2 poukazuje na právo vrátiť sa na to isté pracovné miesto „po skončení rodičovskej dovolenky“ a na právo zachovať práva, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok, „až do konca rodičovskej dovolenky“.
- 41 Navyše, ak by bol dotknutý pracovník zbavený záruky, že sa môže vrátiť na pracovné miesto, ktoré predtým zastával, a že sa naň aj ďalej vzťahujú práva, ktoré mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok, keď rodičovská dovolenka presiahne minimálne trvanie štyroch mesiacov, odradilo by ho to od rozhodnutia uplatniť svoje právo na takúto dovolenku a svojím spôsobom by to narušilo účinnosť tohto práva a potrebný účinok smernice 2010/18, ako aj revidovanej rámcovej dohody (rozsudok z 13. februára 2014, TSN a YTN, C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 51), pričom by to tiež bolo v rozpore s cieľom zosúladenia pracovných a rodinných povinností, tak ako vyplýva z revidovanej rámcovej dohody (rozsudok z 27. februára 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 40).
- 42 V druhom rade nemožno prijať ani predpoklad Spolkovej krajiny Berlín, že ak pani H. skutočne nezastávala miesto úradníčky v skúšobnej dobe, ktorého sa týka vec sama, nevyplývalo pre ňu z článku 5 bodov 1 a 2 revidovanej rámcovej zmluvy právo vrátiť sa na uvedené pracovné miesto po skončení jej rodičovskej dovolenky a právo naďalej uplatňovať práva, ktoré mala alebo na ktoré sa jej tvoril nárok v čase začatia skúšobnej doby.
- 43 Pojmy „pracovné miesto“ a „práva, ktoré mala alebo na ktoré sa jej tvoril nárok“, ktoré sa nachádzajú v článku 5 bodoch 1 a 2, sa musia v prípade, že neexistuje výslovný odkaz na právo členských štátov, aby sa určil ich zmysel a pôsobnosť, vykladať v celej Únii autonómne a jednotne, pričom sa musí zohľadňovať kontext týchto ustanovení a cieľ sledovaný príslušnou právnu úpravou (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 41).
- 44 Vzhľadom na ciele sledované revidovanou rámcovou dohodou a smernicou 2010/18, tak ako ich pripomínajú body 29 a 30 tohto rozsudku, a vzhľadom na okolnosť, že článok 5 body 1 a 2 prvá veta revidovanej rámcovej dohody jednak vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá má osobitný význam, a jednak konkretizuje právo na rodičovskú dovolenku, ktorá je okrem iného garantovaná ako základné právo v článku 33 ods. 2 Charty, nemôže sa toto ustanovenie vykladať reštriktívne (pozri v tomto zmysle rozsudky z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 42, a z 27. februára 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 36).

- 45 Na účely uplatnenia článku 5 bodov 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody je preto postačujúce, že v čase, keď pani H. odišla na rodičovskú dovolenku, už bola na základe výberového konania a povýšenia pridelená ako úradníčka v skúšobnej dobe na dotknuté pracovné miesto, pričom jej prináležal aj zodpovedajúci plat vo vyššej platovej triede, do ktorej toto pracovné miesto spadalo. Okolnosť, že v čase, keď k tomuto prideleniu došlo, bola dotknutá osoba práceneschopná z dôvodov súvisiacich s tehotenstvom, naopak nemá nijaký dosah na to, že uvedené nové pracovné miesto bolo od tej chvíle jej pracovným miestom, takže je potrebné dospieť k záveru, že keď neskôr odišla na rodičovskú dovolenku, toto pracovné miesto už zastávala a vzťahovali sa na ňu z toho vyplývajúce práva, ktoré mala alebo na ktoré sa jej tvoril nárok.
- 46 Výklad, ku ktorému sa prikláňa Spolková krajina Berlín, by okrem iného odrádzal dotknutých pracovníkov od toho, aby si brali rodičovskú dovolenku, a bol by v rozpore s cieľmi, ktoré sleduje dotknutá dohoda.
- 47 V treťom rade je potrebné zaoberať sa otázkou, či právna úprava ako vo veci samej tým, že neupravuje nijakú možnosť predĺženia skúšobnej doby, ak sa úradník v skúšobnej dobe, ktorý vykonáva vedúcu funkciu, nachádza na rodičovskej dovolenke, porušuje článok 5 body 1 a 2 revidovanej rámcovej zmluvy.
- 48 Pokiaľ ide po prvé o právo, ktoré pracovníkovi na rodičovskej dovolenke vyplýva z článku 5 bodu 1 revidovanej rámcovej zmluvy, teda vrátiť sa po skončení tejto dovolenky na svoje pracovné miesto alebo, ak je to nemožné, na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto podľa jeho zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že automatickým dôsledkom § 97 LBG je na jednej strane to, že je vylúčené, aby sa úradník v situácii, v akej sa nachádza žalobkyňa vo veci samej, mohol vrátiť po rodičovskej dovolenke na miesto úradníka v skúšobnej dobe, ktoré mu patrilo pred nástupom na túto dovolenku. Keďže totiž dotknutá osoba čerpala rodičovskú dovolenku počas schváleného obdobia skúšobnej doby a z tohto dôvodu nevykonávala úlohy späté s týmto pracovným miestom a ani nemohla preukázať svoju spôsobilosť byť definitívne na toto pracovné miesto vymenovaná, je nepochybné, že po návrate z rodičovskej dovolenky sa nemohla na uvedené pracovné miesto vrátiť.
- 49 Na druhej strane automatickým dôsledkom uvedenej vnútroštátnej úpravy, tak ako to vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, je, že je vylúčená možnosť ponúknuť dotknutej osobe po skončení jej rodičovskej dovolenky miesto úradníčky v skúšobnej dobe, ktoré by bolo rovnocenné alebo podobné ako jej pracovné miesto pred nástupom na uvedenú dovolenku, keďže obdobie dvoch rokov, počas ktorých mala preukázať svoju schopnosť zastávať vedúcu funkciu, už uplynulo a nemohlo byť predĺžené.
- 50 Z toho vyplýva, že článok 5 bod 1 revidovanej rámcovej dohody bráni právnej úprave, akou je právna úprava prejednávanej vo veci samej.
- 51 Pokiaľ ide po druhé o článok 5 bod 2 prvú vetu revidovanej rámcovej dohody, ktorá upravuje zachovanie „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“, je potrebné pripomenúť, že tento pojem sa 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 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C 116/08, EU:C:2009:645, bod 43).
- 52 Medzi takéto práva a výhody patria tie, ktoré vyplývajú z ustanovení stanovujúcich podmienky prístupu k vyšším miestam pracovnej hierarchie, keďže tieto podmienky vlastne vyplývajú z pracovnoprávnych vzťahov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. novembra 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, bod 31). To je v prejednávanej veci prípad práva úradníka, ktoré je upravené v § 97 LBG, dosiahnuť

prípadné definitívne povýšenie do vedúcej funkcie po tom, ako v rámci pracovnoprávneho vzťahu v službe Spolkovej krajiny Berlín a po predchádzajúcom výberovom konaní absolvuje skúšobnú dobu trvajúcu istý čas.

- 53 V tejto súvislosti je však nutné konštatovať, že v dôsledku rodičovskej dovolenky, ktorú čerpala pani H., z § 97 LBG v prejednávanej veci vyplynulo, že dotknutá osoba bola zbavená akejkolvek možnosti preukázať svoju schopnosť zastávať vedúcu funkciu, o ktorú mala záujem, a prípadne byť na konci skúšobnej doby definitívne povýšená do tejto funkcie, v súvislosti s ktorou ju pred nástupom na uvedenú dovolenku vybrali.
- 54 Z toho vyplýva, že článok 5 bod 2 prvá veta revidovanej rámcovej dohody bráni aj právnej úprave, akou je právna úprava vo veci samej. Keďže táto právna úprava môže pracovníka, ktorý sa nachádza v situácii pani H., odradiť od toho, aby sa rozhodol využiť svoje práva na rodičovskú dovolenku, narušuje okrem iného účinnosť tohto práva, tak ako ho zaručuje revidovaný rámcový dohovor.
- 55 Pokiaľ ide o argumentáciu, na ktorú poukazuje vnútroštátny súd a podľa ktorej by ustanovenia § 97 ods. 1 a § 97 ods. 2 druhej vety LBG mohli predstavovať „vnútroštátne právne predpisy“ v zmysle článku 5 bodu 2 druhej vety revidovanej rámcovej dohody, z ktorých môžu v súlade so zákonom vyplývať zmeny práv pracovníka po ukončení rodičovskej dovolenky, ako sú zmeny vo veci samej, je hneď na začiatku potrebné poukázať na to, že existujú rôzne jazykové verzie tohto ustanovenia. Kým niektoré jazykové verzie, ako je najmä nemecká jazyková verzia, stanovujú, že práva, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok, vrátane zmien vyplývajúcich okrem iného z vnútroštátnej právnej úpravy sa uplatňujú na konci rodičovskej dovolenky, francúzska jazyková verzia stanovuje, že na konci rodičovskej dovolenky sa uplatňujú práva stanovené v článku 5 bode 2 prvej vete uvedenej rámcovej dohody, rovnako ako aj zmeny vyplývajúce okrem iného z „vnútroštátnych právnych predpisov“.
- 56 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že v prípade rozporu medzi rôznymi jazykovými verziami textu Únie sa má predmetné ustanovenie vykladať v závislosti od všeobecnej systematiky a účelu právnej úpravy, ktorého je súčasťou (pozri najmä rozsudky zo 4. septembra 2014, Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, bod 46, a z 26. apríla 2017, Popescu, C-632/15, EU:C:2017:303, bod 35).
- 57 V prejednávanej veci vzhľadom na ciele sledované revidovanou rámcovou dohodou, tak ako ich pripomínajú body 29 a 30 tohto rozsudku, ako aj na dôležitosť ochrany pracovníkov podľa článku 5 bodov 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody, ktorú zdôrazňuje bod 44 rovnakého rozsudku, nemožno článok 5 bod 2 druhú vetu tejto revidovanej rámcovej dohody vykladať spôsobom, ktorý by narušil potrebný účinok ochrany, ktorá pracovníkom prislúcha v zmysle prvej vety tohto ustanovenia. Tak by to pritom bolo v prípade, že by bolo nevyhnutné pripustiť za okolností ako vo veci samej, že v zmysle článku 5 bodu 2 druhej vety revidovanej rámcovej dohody je možné odôvodniť zánik práva, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok, tým, že vnútroštátna právna úprava stanovuje, že takéto právo zákonným spôsobom zaniká po skončení doby, ktorú nemožno predĺžiť, a plynie aj počas neprítomnosti dotknutého pracovníka spôsobenej jeho rodičovskou dovolenkou.
- 58 Napokon v poslednom rade je potrebné preskúmať otázku vnútroštátneho súdu, či zásahy do práv zaručených v článku 5 bodoch 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody, vyplývajúce z uplatnenia § 97 LBG možno za istých okolností odôvodniť cieľom skúšobnej doby, ktorej sa týka vec sama, spočívajúcim v posúdení schopnosti zastávať zverenú vedúcu funkciu, čo je schopnosť, ktorú možno zistiť len pri skutočnom vykonávaní úloh súvisiacich s týmto pracovným miestom počas predĺženého obdobia.
- 59 V tejto súvislosti je potrebné poukázať na to, rovnako ako to urobil generálny advokát v bode 30 svojich návrhov, že revidovaná rámcová dohoda neobsahuje nijaké ustanovenie, ktoré by umožňovalo výnimku z takto zaručených práv. V každom prípade zásahy do uvedených práv v prejednávanej veci sa nezdarujú byť vôbec potrebné, aby bol dosiahnutý takto sledovaný cieľ. Cieľ, ako je ten, ktorý vyjadril

vnútroštátny súd, by mohol byť zachovaný za predpokladu istých úprav, ktoré by umožnili, tak ako to vyžaduje článok 5 bod 2 prvá veta revidovanej rámcovej dohody, aby bol prebiehajúci postup povyšovania v plnom rozsahu zachovaný a aby skúšobná doba naďalej prebiehala počas požadovaného časového obdobia po skončení rodičovskej dovolenky buď na mieste, ktoré dotknutá osoba zastávala v čase nástupu na rodičovskú dovolenku, alebo, ak to nie je možné, na rovnocennom alebo podobnom mieste, tak ako to vyžaduje článok 5 bod 1 revidovanej rámcovej dohody.

- 60 Okrem toho nemožno prijať ani tvrdenie Spolkovej krajiny Berlín, podľa ktorého skutočnosť, že zamestnávateľ je povinný zaručiť návrat pracovníka na pracovné miesto, ktoré bolo predtým obsadené počas obdobia, ktoré môže dosiahnuť maximálnu dĺžku schválenej rodičovskej dovolenky, teda v Nemecku tri roky, pričom môže byť podľa okolností povinný ponechať toto miesto neobsadené počas tohto obdobia, môže ohroziť dobré fungovanie služieb spolkovej krajiny, a v súkromnom sektore dokonca samotnú existenciu podniku.
- 61 Podľa článku 3 bodu 1 revidovanej rámcovej dohody je úlohou členských štátov, aby stanovili podmienky uplatňovania rodičovskej dovolenky, a najmä určili povolené trvanie tejto dovolenky, a to pri dodržaní minimálnych požiadaviek stavených v uvedenej revidovanej rámcovej dohode. Ako vyplýva zo samotného znenia článku 3 bodu 1, potreby zamestnávateľov, najmä tie, ktoré sú spojené s fungovaním a organizáciou podnikov a osobitne malých podnikov, sa nachádzajú spolu s potrebami pracovníkov medzi kritériami, na základe ktorých majú členské štáty a/alebo sociálni partneri definovať podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a pravidiel jej uplatňovania.
- 62 Nemožno teda pripustiť, aby sa po tom, ako sa podľa uvedeného ustanovenia určí schválená dĺžka trvania dovolenky, mohlo pracovníkom, ktorí si zvolili rodičovskú dovolenku trvajúcu takto schválené obdobie, brániť v mene rovnakých potrieb v uplatnení minimálnych požiadaviek zaručených v revidovanej rámcovej dohode, tak ako sú zakotvené najmä v článku 5 bodoch 1 a 2 tejto dohody.
- 63 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy je potrebné na prvú prejudiciálnu otázku a na prvú časť tretej prejudiciálnej otázky odpovedať tak, že článok 5 body 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ako je tá vo veci samej, ktorá podmieňuje definitívne povýšenie do vedúcej funkcie v rámci služobného pomeru tým, že zvolený uchádzač úspešne absolvuje dvojročnú skúšobnú dobu na tomto mieste, a podľa ktorej v situácii, keď sa takýto uchádzač počas väčšej časti skúšobnej doby nachádzal na rodičovskej dovolenke a ešte stále sa na takejto dovolenke nachádza, sa uvedená skúšobná doba skončí v zmysle zákona po uplynutí uvedeného dvojročného obdobia, a to bez jeho možnosti predĺženia, pričom dotknutá osoba je následne po návrate z rodičovskej dovolenky opätovne zaradená na pracovné miesto, ktoré zastávala pred začatím uvedenej skúšobnej doby a ktoré je na nižšej úrovni tak z hierarchického hľadiska, ako aj z hľadiska odmeny. Porušenia uvedeného článku, ktoré takto vznikli, nemožno odôvodniť cieľom sledovaným uvedenou skúšobnou dobou, ktorý spočíva v možnosti posúdiť schopnosť zastávať zverenú vedúcu funkciu.

#### ***O druhej prejudiciálnej otázke a druhej časti tretej prejudiciálnej otázky***

- 64 Vzhľadom na odpoveď na prvú prejudiciálnu otázku a na prvú časť tretej prejudiciálnej otázky nie je na druhú prejudiciálnu otázku a na druhú časť tretej prejudiciálnej otázky potrebné odpovedať.

#### ***O štvrtej a piatej prejudiciálnej otázke***

- 65 Svojou štvrtou a piatou prejudiciálnou otázkou, ktoré je potrebné preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, aké dôsledky vyplývajú z práva Únie za okolností ako vo veci samej v súvislosti s nesúlalom právnej úpravy, ako je tá vo veci samej, s článkom 5 bodmi 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody.

- 66 Na úvod treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry vnútroštátne súdy, ktoré uplatňujú vnútroštátne právo, sú povinné vykladať toto právo čo najväčšmi s ohľadom na znenie a účel predmetnej smernice, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, a teda konať v súlade s článkom 288 tretím odsekom ZFEÚ (pozri najmä rozsudok z 24. januára 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, bod 24 a citovanú judikatúru). Platí to aj v prípade dohôd, ktoré rovnako ako revidovanú rámcovú dohodu vykonala smernica Rady, ktorej je dohoda neoddeliteľnou súčasťou (pozri analogicky rozsudok zo 16. septembra 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, body 43 a 44).
- 67 V tomto prípade však vnútroštátny súd vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania výslovne zdôrazňuje, že takýto konformný výklad nie je možný v súvislosti s právnou úpravou vo veci samej.
- 68 Za týchto okolností je tiež dôležité pripomenúť, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že vo všetkých prípadoch, kde sa ustanovenia smernice z hľadiska ich obsahu zdajú byť nepodmienené a dostatočne presné, sa jednotlivci môžu na ne odvolávať voči členskému štátu, najmä ak je v postavení zamestnávateľa. Súdny dvor už okrem toho rozhodol, že je možné túto judikatúru uplatniť na dohody, ktoré rovnako ako rámcové dohody o rodičovskej dovolenke vychádzajú z dialógu vedeného sociálnymi partnermi na úrovni Únie a boli na príslušnom právnom základe vykonané smernicou Rady, ktorej sú neoddeliteľnou súčasťou (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, body 22 a 23).
- 69 Článok 5 body 1 a 2 prvá veta stanovuje všeobecným a jednoznačným spôsobom práva pracovníka vrátiť sa na to isté pracovné miesto alebo, ak to nie je možné, na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto a zachovať si až do konca rodičovskej dovolenky práva, ktoré mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky. Obsah týchto ustanovení je teda nepodmienený a dostatočne presný, aby sa naň mohla odvolávať osoba podliehajúca súdnej právomoci a aby ho súd mohol uplatniť (pozri analogicky rozsudok zo 16. júla 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, bod 36).
- 70 Z toho podľa judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že v prípade, ak by nebolo možné vykladať a uplatňovať vnútroštátnu právnú úpravu v súlade s požiadavkami práva Únie, vnútroštátne súdy a správne orgány majú povinnosť uplatňovať právo Únie v celom rozsahu a chrániť práva, ktoré toto právo priznáva jednotlivcom, pričom v prípade potreby neuplatnia nijaké vnútroštátne ustanovenie, ktoré by bolo v rozpore s právom Únie (rozsudok z 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, bod 40 a citovaná judikatúra).
- 71 Vnútroštátnemu súdu teda prináleží overiť, či za okolností ako vo veci samej bolo pre Spolkovú krajinu Berlín ako pre zamestnávateľa skutočne nemožné zaručiť, aby sa pani H. mohla vrátiť po skončení rodičovskej dovolenky na svoje pracovné miesto, a ak je to tak, či bolo skutočne nemožné zabezpečiť, aby jej v zmysle článku 5 bodu 1 revidovanej rámcovej dohody mohlo byť pridelené rovnocenné alebo podobné pracovné miesto, ktoré je v súlade s jej pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom, a aby na ňom mohla pokračovať v skúšobnej dobe za okolností, ktoré okrem toho sú v súlade s požiadavkami článku 5 bodu 2 tejto rámcovej dohody (pozri analogicky rozsudok z 20. júna 2013, Riezniece, C-7/12, EU:C:2013:410, bod 51).
- 72 Pokiaľ ide o okolnosť, že vedúca funkcia, ktorá bola pani H. pridelená ako úradníčke v skúšobnej dobe 18. októbra 2011, bola po tom, ako pani H. odišla 30. mája 2012 na rodičovskú dovolenku, definitívne pridelená inému úradníkovi, a to po uskutočnení výberového konania, ktoré sa začalo v priebehu druhého polroka 2012, je potrebné poukázať na to, že Spolková krajina Berlín pred Súdnym dvorom nevysvetlila, prečo nemohla objektívne zabezpečiť, aby sa pani H. mohla vrátiť na svoje miesto úradníčky v skúšobnej dobe zastávajúcej dotknutú vedúcu funkciu po skončení jej dovolenky. Táto spolková krajina najmä nevysvetlila objektívne dôvody, pre ktoré nemohla buď zachovať toto pracovné miesto provizórne voľné, alebo v prípade potreby naň prechodne umiestniť iného úradníka do návratu pani H.

- 73 Hoci Súdny dvor nepochybne uznal, že zamestnávateľ môže s cieľom racionálneho vedenia svojho podniku preorganizovať svoje služby, spresnil pritom, že tak môže urobiť len pod podmienkou dodržania príslušných ustanovení práva Únie (pozri analogicky v súvislosti s rámcovou dohodou z roku 1995, rozsudok z 20. júna 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, bod 36).
- 74 V tomto kontexte je to teda práve zamestnávateľ, ktorý musí pred vnútroštátnym súdom preukázať, že z objektívnych dôvodov nemohol zabezpečiť, aby sa žalobkyňa vo veci samej mohla po uplynutí rodičovskej dovolenky vrátiť do vedúcej funkcie, ktorá jej bola pridelená ako úradníčke v skúšobnej dobe pred odchodom na uvedenú dovolenku.
- 75 Ak vnútroštátny súd dospeje k záveru, že uvedené naozaj v prejednávanej veci nebolo možné, v každom prípade zostane pravdou, že pracovné miesto, ktoré Spolková krajina Berlín pridelená pani H v očakávaní jej návratu do práce po skončení rodičovskej dovolenky, nemožno považovať za „rovnocenné alebo podobné“ vo vzťahu k vedúcej funkcii, ktorú dotknutá osoba zastávala pri odchode na túto dovolenku v zmysle článku 5 bodu 1 revidovanej rámcovej dohody, pretože je nepochybné, že dotknutá osoba bola preložená na miesto, ktoré zastávala pred svojim povýšením do vedúcej funkcie, teda na miesto, ktoré je na nižšej úrovni tak z hierarchického hľadiska, ako aj z hľadiska odmeny.
- 76 Dodržanie uvedeného článku 5 bodu 1 si totiž vyžaduje, aby Spolková krajina Berlín pridelená pani H. ako úradníčke v skúšobnej dobe vedúcu funkciu vyznačujúcu sa prinajmenšom hierarchickou úrovňou, odmenou a vedúcimi úlohami, ktoré zodpovedajú miestu, v súvislosti s ktorým bola uvedená úradníčka pôvodne zvolená.
- 77 Okrem toho by sa vnútroštátny súd mal ubezpečiť, že pokračovanie skúšobnej doby vo vedúcej funkcii, ktorú dotknutá osoba pôvodne vykonávala, alebo v prípade, že to preukázateľne nie je objektívne možné, na pracovnom mieste, ktoré je rovnocenné alebo podobné, bude z hľadiska trvania tejto skúšobnej doby prebiehať v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z článku 5 bodu 2 revidovanej rámcovej dohody.
- 78 Z dodržania uvedených požiadaviek vyplýva, že na konci rodičovskej dovolenky si pani H. zachová možnosť pokračovať vo svojej skúšobnej dobe na jednom alebo druhom uvedenom mieste, a to tak, že bude môcť absolvovať reálnu skúšobnú dobu v celkovej dĺžke, ktorá je rovnaká ako dĺžka skúšobnej doby, ktorú by absolvovala, keby neodišla na rodičovskú dovolenku. Dotknutá osoba totiž musí mať aj po skončení svojej rodičovskej dovolenky rovnaké možnosti na preukázanie svojej schopnosti vykonávať vedúcu funkciu, ktorú zastáva, a teda aj rovnakú perspektívu spočívajúcu v prípadnom definitívnom vymenovaní do tejto funkcie po skončení skúšobnej doby.
- 79 Napokon, pokiaľ ide o prípadnú požiadavku spočívajúcu v tom, že pridelenie podobnej alebo rovnocennej vedúcej funkcie žalobkyňi vo veci samej ako úradníčke v skúšobnej dobe by bolo podmienené uskutočnením nového výberového konania, je nutné konštatovať, že takáto požiadavka by šla proti podstate práva pracovníka čerpajúceho rodičovskú dovolenku, ako je pracovníčka vo veci samej, byť pridelený na podobné alebo rovnocenné pracovné miesto za podmienok stanovených v článku 5 bode 1 revidovanej rámcovej dohody, aby tam mohol absolvovať skúšobnú dobu za okolností, ktoré sú okrem iného v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z článku 5 bodu 2 prvej vety tejto rámcovej dohody (pozri analogicky rozsudok z 20. júna 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, bod 54).
- 80 Bez ohľadu na to, že dotknutá osoba sa už zúčastnila takéhoto výberového konania, ktoré viedlo až k jej menovaniu za úradníčku v skúšobnej dobe a k jej prideleniu do vedúcej funkcie, ktorá bola v čase jej nástupu na rodičovskú dovolenku obsadená, takéto výberové konanie by malo za následok odklad menovania dotknutej osoby na toto nové miesto, a teda aj možnosti, aby preukázala svoje schopnosti na účely definitívneho menovania na toto miesto. Uvedené konanie by okrem toho a ešte vo väčšej miere spôsobilo, že takéto menovanie by malo neistú povahu, pretože by záviselo od výsledkov uvedeného výberového konania.

- 81 Požiadavku, ako je tá, ktorá bola uvedená v bode 79 tohto rozsudku, teda nemožno pripustiť, a vnútroštátnemu súdu preto prináleží, aby ju neuplatnil v zmysle judikatúry pripomenutej v bode 70 tohto rozsudku.
- 82 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je na štvrtú a piatu otázku potrebné odpovedať v tom zmysle, že vnútroštátnemu súdu prináleží – v prípade potreby aj neuplatnením vnútroštátnej právnej úpravy, ktorej sa týka vec sama, – overiť, tak ako to vyžaduje článok 5 bod 1 revidovanej rámcovej dohody, či za okolností ako vo veci samej bolo pre dotknutú spoločnú krajinu ako pre zamestnávateľa objektívne nemožné umožniť, aby sa dotknutá osoba vrátila po skončení rodičovskej dovolenky na svoje pracovné miesto, a ak je to tak, či bolo objektívne nemožné zabezpečiť, aby jej bolo pridelené rovnocenné alebo podobné pracovné miesto, ktoré je v súlade s jej pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom, a bez toho, aby takéto pridelenie pracovného miesta mohlo byť podmienené uskutočnením nového výberového konania. Uvedenému vnútroštátnemu súdu tiež prináleží, aby zabezpečil, že dotknutá osoba bude môcť po skončení rodičovskej dovolenky absolvovať na mieste, na ktoré sa takto vrátila, alebo na novo pridelenom mieste skúšobnú dobu za podmienok, ktoré sú v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z článku 5 bodu 2 revidovanej rámcovej dohody.

### O trovách

- 83 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom 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 (druhá komora) rozhodol takto:

- Článok 5 body 1 a 2 revidovanej rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorá sa nachádza v prílohe 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, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ako je tá vo veci samej, ktorá podmieňuje definitívne povýšenie do vedúcej funkcie v rámci služobného pomeru tým, že zvolený uchádzač úspešne absolvuje dvojročnú skúšobnú dobu v tejto funkcii, a podľa ktorej v situácii, keď sa takýto uchádzač počas väčšej časti skúšobnej doby nachádzal na rodičovskej dovolenke a ešte stále sa na takejto dovolenke nachádza, sa uvedená skúšobná doba skončí v zmysle zákona po uplynutí uvedeného dvojročného obdobia, a to bez možnosti jeho predĺženia, pričom dotknutá osoba je následne po návrate z rodičovskej dovolenky opätovne zaradená na pracovné miesto, ktoré zastávala pred začatím uvedenej skúšobnej doby a ktoré je na nižšej úrovni tak z hierarchického hľadiska, ako aj z hľadiska odmeny. Porušenia uvedeného článku, ktoré takto vznikli, nemožno odôvodniť cieľom sledovaným uvedenou skúšobnou dobou, ktorý spočíva v možnosti posúdiť schopnosť zastávať zverenú vedúcu funkciu.**
- Vnútroštátnemu súdu prináleží – v prípade potreby aj neuplatnením vnútroštátnej právnej úpravy, ktorej sa týka vec sama, – overiť, tak ako to vyžaduje článok 5 bod 1 revidovanej rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 2010/18, či za okolností ako vo veci samej bolo pre dotknutú spoločnú krajinu ako pre zamestnávateľa objektívne nemožné umožniť, aby sa dotknutá osoba vrátila po skončení rodičovskej dovolenky na svoje pracovné miesto, a ak je to tak, či bolo objektívne nemožné zabezpečiť, aby jej bolo pridelené rovnocenné alebo podobné pracovné miesto, ktoré je v súlade s jej pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom, a bez toho, aby takéto pridelenie pracovného miesta mohlo byť podmienené uskutočnením nového výberového konania. Uvedenému vnútroštátnemu súdu tiež prináleží, aby zabezpečil, že dotknutá osoba

**bude môcť po skončení rodičovskej dovolenky absolvovať na mieste, na ktoré sa takto vrátila, alebo na novo pridelenom mieste, skúšobnú dobu za podmienok, ktoré sú v súlade s požiadavkami vyplývajúcimi z článku 5 bodu 2 revidovanej rámcovej dohody.**

Podpisy