



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 8. mája 2019*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 96/34/ES – Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke – Doložka 2 bod 6 – Pracovník zamestnaný na dobu neurčitú a na plný úväzok, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku – Výpoveď – Odstupné a príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna – Pravidlá výpočtu – Článok 157 ZFEÚ – Rovnosť odmeňovania pracovníkov ženského a mužského pohlavia – Čiastočná rodičovská dovolenka, ktorú čerpajú hlavne pracovníci ženského pohlavia – Nepriama diskriminácia – Objektívne odôvodnené okolnosti, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia – Neexistencia“

Vo veci C-486/18,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko) z 11. júla 2018 a doručený Súdnemu dvoru 23. júla 2018, ktorý súvisí s konaním:

RE

proti

Praxair MRC SAS,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory J.-C. Bonichot, sudcovia C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen a M. Safjan (spravodajca),

generálny advokát: G. Pitruzzella,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- RE, v zastúpení: J. Buk Lament, avocate,
- Praxair MRC SAS, v zastúpení: J.-J. Gatineau, avocat,
- francúzska vláda, v zastúpení: E. de Moustier a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: A. Szmytkowska a C. Valero, splnomocnené zástupkyne,

* Jazyk konania: francúzština.

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

vydal tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 157 ZFEÚ, ako aj doložky 2 bodov 4 a 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995 (ďalej len „rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke“), ktorá sa nachádza v prílohe smernice 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), zmenenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Ú. v. ES L 10, 1998, s. 24; Mim. vyd. 05/003, s. 263) (ďalej len „smernica 96/34“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi osobou RE a spoločnosťou Praxair MRC SAS v súvislosti s pravidlami výpočtu odstupného a príspevku počas prípravného rekvalifikačného voľna, ktoré tejto osobe boli vyplatené v rámci jej prepustenia z ekonomických dôvodov, ku ktorému došlo v čase, keď čerpala čiastočnú rodičovskú dovolenku.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 96/34 a rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke

- 3 Smernica 96/34 bola zrušená s účinnosťou od 8. marca 2012 podľa článku 4 smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34 (Ú. v. EÚ L 68, 2010, s. 13). Vzhľadom na čas skutkových okolností sporu vo veci samej sa však na tento spor vzťahuje smernica 96/34 a rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke.
- 4 Cieľom smernice 96/34 je vykonanie rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi všeobecnými medziodvetvovými organizáciami, a to konkrétne Európskym zväzom priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE), Európskym centrom podnikov s verejnou účasťou (CEEP) a Európskou konfederáciou odborových zväzov (ETUC).
- 5 Podľa prvého odseku preambuly rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke:
„Pripojená rámcová dohoda [o rodičovskej dovolenke] predstavuje záväzok UNICE, CEEP a ETUC stanoviť minimálne požiadavky na rodičovskú dovolenku a pracovné voľno z dôvodu vyššej moci ako dôležitého prostriedku na zosúladovanie pracovného a rodinného života a podporu rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.“
- 6 Body 4 až 6 všeobecných úvah tejto rámcovej dohody stanovujú:
„4. keďže Charta základných sociálnych práv spoločenstva v bode 16 upravujúcom rovnaké zaobchádzanie stanovuje, že je potrebné tiež rozvíjať opatrenia, umožňujúce mužom a ženám zosúladiť ich pracovné a rodinné povinnosti;

5. keďže v rezolúcii Rady zo 6. decembra 1994 sa uznáva, že účinná politika rovnakých príležitostí predpokladá globálnu integrovanú stratégiu, ktorá by umožnila lepšiu organizáciu pracovného času a vyššiu flexibilitu, ako aj ľahší návrat do pracovného života, a konštatuje dôležitú úlohu oboch sociálnych partnerov v tejto oblasti a pri vytváraní možností, aby muži a ženy mohli zosúladiť svoje pracovné úlohy s rodinnými povinnosťami;
 6. keďže opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života by mali stimulovať zavádzanie nových pružných metód organizácie práce a času, ktoré lepšie zodpovedajú meniacim sa potrebám spoločnosti a ktoré by mali prihliadať na potreby podnikov aj pracovníkov.“
- 7 Doložka 1 uvedenej rámcovej dohody, nazvaná „Účel a pôsobnosť“, stanovuje:
- „1. Táto dohoda stanovuje minimálne požiadavky, ktorých cieľom je uľahčiť zosúladenie rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov.
2. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah vymedzený zákonom, kolektívnymi zmluvami alebo existujúcou praxou v danom členskom štáte.“
- 8 Doložka 2 tej istej rámcovej dohody, nazvaná „Rodičovská dovolenka“, znie:
- „1. Podľa doložky 2.2 táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby im bolo umožnené starať sa o toto dieťa počas obdobia najmenej troch mesiacov až do veku, ktorý určia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov.
- ...
4. Aby sa pracovníkom umožnil výkon ich práva na rodičovskú dovolenku, členské štáty a/alebo sociálni partneri prijímú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou potrebné opatrenia na ochranu pracovníkov pred prepustením z dôvodu podania žiadosti alebo čerpania rodičovskej dovolenky.
- ...
6. 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 alebo praxe.
- ...“

Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas

- 9 Doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzavretej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas“), ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), zmenenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Ú. v. ES L 131, 1998, s. 10; Mim. vyd. 05/003, s. 278), stanovuje:
- „1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).“

Francúzske právo

- 10 Podľa článku L. 1233-71 code du travail (Zákonník práce) v znení uplatniteľnom v čase skutkových okolností vo veci samej (ďalej len „Zákonník práce“):

„V podnikoch alebo zariadeniach zamestnávajúcich 1 000 alebo viac zamestnancov, ako aj v podnikoch uvedených v článku L. 2331-1 a podnikoch uvedených v článku L. 2341-4 za predpokladu, že zamestnávajú celkovo aspoň 1 000 zamestnancov, navrhne zamestnávateľ každému zamestnancovi, ktorého zamýšľa prepustiť z ekonomických dôvodov, prípravné rekvalifikačné voľno, ktorého účelom je umožniť zamestnancovi, aby využil školenia a služby pomocného útvaru v oblasti hľadania zamestnania.

Dĺžka prípravného rekvalifikačného voľna nemôže presiahnuť deväť mesiacov.

V počiatočnej fáze tohto voľna sa v prípade potreby vykoná zhodnotenie zručností, ktorého cieľom je umožniť zamestnancovi, aby vymedzil svoj profesijný plán a prípadne určil školenia potrebné na svoju rekvalifikáciu. Tieto školenia sa uskutočnia počas obdobia stanoveného v prvom odseku.

Všetky tieto školenia sú financované zamestnávateľom.“

- 11 Článok L. 1233-72 Zákonníka práce stanovuje:

„Prípravné rekvalifikačné voľno sa čerpá počas výpovednej lehoty, ktorú zamestnanec nemusí dodržať.

Pokiaľ dĺžka prípravného rekvalifikačného voľna presahuje dĺžku výpovednej lehoty, potom sa posledný deň výpovednej lehoty odkladá na posledný deň prípravného rekvalifikačného voľna.

Výška odmeny, ktorá presahuje dĺžku výpovednej lehoty, sa rovná výške konverzného príspevku uvedeného v bode 3 článku L. 5123-2. Na túto odmenu sa uplatnia ustanovenia článkov L. 5123-4 a L. 5123-5.“

- 12 Článok L. 1234-9 Zákonníka práce stanovuje:

„Zamestnanec s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú, ktorý v čase prepustenia aspoň rok nepretržite pracoval u toho istého zamestnávateľa, má nárok na odstupné, s výnimkou prípadu závažného pochybenia.

Pravidlá výpočtu tohto odstupného vychádzajú z hrubej mzdy, ktorú zamestnanec poberal pred skončením pracovného pomeru. ...“

- 13 Článok L. 3123-13 Zákonníka práce stanovuje:

„Odstupné a odchodné pri odchode do dôchodku v prípade zamestnanca, ktorý bol zamestnaný na plný a čiastočný úväzok v tom istom podniku, sa vypočíta pomerne za čas, ktorý odpracoval v rámci jednej a druhej možnosti od jeho nástupu do podniku.“

- 14 Článok R. 1233-32 Zákonníka práce týkajúci sa príspevku počas prípravného rekvalifikačného voľna znie:

„Počas obdobia prípravného rekvalifikačného voľna, ktoré presahuje dĺžku výpovednej lehoty, má zamestnanec nárok na mesačnú odmenu vyplácanú zamestnávateľom.

Výška tejto odmeny je stanovená na minimálne 65 % jeho priemernej hrubej mesačnej mzdy, ktorá podlieha príspevkom uvedeným v článku L. 5422-9, za posledných dvanásť mesiacov pred prepustením.

Nesmie byť nižšia ako mesačná mzda, ktorá počtom hodín zodpovedajúcich kolektívnemu pracovnému času určenému v podniku predstavuje 85 % minimálnej progresívnej mzdy stanovenej v článku L. 3231-2.

Rovnako nesmie byť nižšia ako 85 % výšky záruky odmeny vyplácanej zamestnávateľom na základe ustanovení článku 32 loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (zákon č. 2000-37 z 19. januára 2000 o dohodnutom skrátení pracovného času).

Zamestnávateľ každý mesiac poskytne zamestnancovi informačný lístok, v ktorom uvedie výšku a spôsob výpočtu tejto odmeny.“

15 Článok R. 1234-4 Zákonníka práce stanovuje:

„Pri výpočte odstupného sa zohľadní mzda, ktorá je podľa vzorca na výpočet pre zamestnanca najvýhodnejšia, a to:

1. jedna dvanástina odmeny za posledných dvanásť mesiacov pred prepustením, alebo

2. jedna tretina odmeny za posledné tri mesiace. V tomto prípade sa všetky ročné alebo výnimočné odmeny a prémie, ktoré boli zamestnancovi vyplatené počas tohto obdobia, zohľadnia len v pomernej časti zodpovedajúcej tomuto obdobiu.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 16 Dňa 22. novembra 1999 bola RE zamestnaná v spoločnosti Materials Research Corporation, neskôr Praxair MRC, ako obchodná asistentka na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú a na plný úväzok. Dodatkom k zmluve z 21. júla 2000 bola jej pracovná zmluva zmenená na zmluvu na dobu neurčitú na plný úväzok s účinnosťou od 1. augusta 2000.
- 17 RE čerpala od 4. februára do 19. augusta 2001 prvú materskú dovolenku a od 6. septembra 2001 do 6. septembra 2003 rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa. Následne od 6. novembra 2007 do 6. júna 2008 čerpala druhú materskú dovolenku, po ktorej nasledovala rodičovská dovolenka na výchovu dieťaťa od 1. augusta 2008, a to vo forme zníženia pracovného úväzku o jednu pätinu. Táto posledná uvedená rodičovská dovolenka mala byť ukončená 29. januára 2011.
- 18 Dňa 6. decembra 2010 bola RE prepustená v rámci hromadného prepúšťania z ekonomických dôvodov. Súhlasila s prípravným rekvalifikačným voľnom v dĺžke deväť mesiacov.
- 19 RE po tom, čo odmietla skrátenie svojho pracovného času od 1. januára 2011, definitívne odišla 7. septembra 2011 zo spoločnosti Praxair MRC.
- 20 RE sa 30. septembra 2011 obrátila na Conseil de prud’hommes de Toulouse (Pracovný súd Toulouse, Francúzsko), pričom spochybnila svoje prepustenie a podala viacero návrhov, a to najmä na zaplatenie sumy 941,15 eura ako doplatku k odstupnému a 1 423,79 eura ako dodatočného príspevku počas prípravného rekvalifikačného voľna.
- 21 Rozsudkom z 12. septembra 2013 uvedený súd zamietol tieto dva návrhy RE.

- 22 Rozsudkom zo 14. októbra 2016 Cour d'appel de Toulouse (Odvolací súd Toulouse, Francúzsko) potvrdil zamietnutie uvedených návrhov, ktoré podala RE na Conseil de prud'hommes de Toulouse (Pracovný súd Toulouse).
- 23 Dňa 14. decembra 2016 podala RE proti uvedenému rozsudku kasačný opravný prostriedok, pričom tvrdila, že Cour d'appel de Toulouse (Odvolací súd Toulouse) porušil doložku 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke.
- 24 Cour de cassation (Kasačný súd, Francúzsko) uvádza, že podľa jeho judikatúry sa malo na základe článku L. 3123-13 Zákonníka práce vypočítať odstupné, ktoré malo byť vyplatené RE, spôsobom, že sa pomerne zohľadní čas odpracovaný na plný a čiastočný úväzok. Pokiaľ ide o príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna, ten mal byť v súlade s článkom R. 1233-32 Zákonníka práce stanovený na základe priemernej hrubej mesačnej odmeny za posledných dvanásť mesiacov pred prepustením RE.
- 25 Tento súd však zdôrazňuje, že Súdny dvor vo svojom rozsudku z 22. októbra 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), rozhodol, že v prípade jednostrannej výpovede pracovnej zmluvy, ktorú dal zamestnávateľ bez závažných dôvodov alebo bez toho, aby bola dodržaná zákonná výpovedná lehota, pracovníkovi zamestnanému na dobu neurčitú a na plný úväzok počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, nemôže byť odstupné, ktoré sa má vyplatiť tomuto pracovníkovi, vypočítané na základe zníženej mzdy poberanej pracovníkom v čase výpovede. Súdny dvor uplatnil rovnaký výklad vo svojom rozsudku z 27. februára 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), týkajúcom sa stanovenia výšky paušálnej ochranného náhrady.
- 26 Vnútroštátny súd sa pýta, či je doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uplatniteľná na ustanovenia týkajúce sa pravidiel výpočtu príspevku počas prípravného rekvalifikačného voľna, ktorý sa vypláca v nadväznosti na prepustenie dotknutého pracovníka.
- 27 V prípade, že by Súdny dvor dospel k záveru, že na účely výpočtu výšky odstupného a príspevku počas prípravného rekvalifikačného voľna treba vychádzať z práce na plný úväzok, neexistencia priameho účinku smerníc Európskej únie v spore, v ktorom proti sebe vystupujú výlučne jednotlivci, by viedla vnútroštátny súd k tomu, aby na účely konformného výkladu zohľadnil všetky ustanovenia svojho vnútroštátneho práva. Ak by sa však podal výklad článku L. 3123-13 Zákonníka práce, ktorý je v súlade so smernicou 96/34 a s rámcovou dohodou o rodičovskej dovolenke, mohlo by to viesť k výkladu tohto vnútroštátneho ustanovenia *contra legem*. Okrem toho nie je isté, či by článok R. 1233-32 Zákonníka práce bolo možné vykladať v súlade s doložkou 2 bodmi 4 a 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke.
- 28 Navyše vnútroštátny súd sa domnieva, že článok 157 ZFEÚ sa v takom spore, o aký ide vo veci samej, uplatní v rozsahu, v akom dotknuté dávky spadajú pod pojem „odmena“ v zmysle tohto článku. Zdôrazňuje, že výrazne vyšší počet žien ako mužov sa rozhodne čerpať čiastočnú rodičovskú dovolenku, z čoho vyplýva nepriama diskriminácia vo vzťahu k pracovníkom ženského pohlavia.
- 29 V rámci preskúmania objektívnych okolností odôvodňujúcich takúto diskrimináciu treba zohľadniť doložku 4 body 1 a 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas. Vnútroštátny súd však zdôrazňuje, že v bode 51 rozsudku z 22. októbra 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), Súdny dvor uviedol, že pracovník, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku, a pracovník, ktorý vykonáva činnosť na plný úväzok, sa nenachádzajú v rôznej situácii z hľadiska pôvodnej pracovnej zmluvy uzavretej so zamestnávateľom.

30 Za týchto podmienok Cour de cassation (Kasačný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Má sa doložka 2 body 4 a 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke... vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby sa na zamestnanca, ktorý je na čiastočnej rodičovskej dovolenke, v čase jeho prepustenia uplatňovalo ustanovenie vnútroštátneho práva, akým je článok L. 3123-13 [Zákonníka práce], v znení platnom v danom čase, podľa ktorého „odstupné a odchodné pri odchode do dôchodku v prípade zamestnanca, ktorý bol zamestnaný na plný a čiastočný úväzok v tom istom podniku, sa vypočíta pomerne za čas, ktorý odpracoval v rámci jednej a druhej možnosti od jeho nástupu do podniku“?
2. Má sa doložka 2 body 4 a 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke... vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby sa na zamestnanca, ktorý je na čiastočnej rodičovskej dovolenke, v čase jeho prepustenia uplatňovalo ustanovenie vnútroštátneho práva, akým je článok R. 1233-32 [Zákonníka práce], podľa ktorého počas obdobia prípravného rekvalifikačného voľna, ktoré presahuje dĺžku výpovednej lehoty, má zamestnanec nárok na mesačnú odmenu vyplácanú zamestnávateľom, ktorej výška je stanovená na minimálne 65 % jeho priemernej mesačnej hrubej mzdy, ktorá podlieha príspevkom uvedeným v článku L. 5422-9 [Zákonníka práce], za posledných dvanásť mesiacov pred prepustením?
3. V prípade kladnej odpovede na niektorú z vyššie uvedených otázok, má sa článok 157 [ZFEÚ] vykladať v tom zmysle, že bráni ustanoveniam vnútroštátneho práva, akými sú ustanovenia článku L. 3123-13 [Zákonníka práce], v znení platnom v danom čase, a článku R. 1233-32 toho istého zákonníka, keďže výrazne vyšší počet žien ako mužov sa rozhodne čerpať čiastočnú rodičovskú dovolenku a z toho vyplývajúca nepriama diskriminácia, pokiaľ ide o poberanie odstupného a príspevku počas prípravného rekvalifikačného voľna, ktoré sú znížené v porovnaní so zamestnancami, ktorí nečerpali čiastočnú rodičovskú dovolenku, nie je odôvodnená objektívnymi okolnosťami, ktoré nesúvisia s akoukoľvek diskrimináciou?“

O prvej a druhej otázke

- 31 Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 2 body 4 a 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby v prípade, že pracovník zamestnaný na dobu neurčitú a na plný úväzok bol v čase čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky prepustený, boli odstupné a príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna, ktoré majú byť tomuto pracovníkovi vyplatené, stanovené aspoň sčasti na základe zníženej mzdy, ktorú tento pracovník poberal v čase svojho prepustenia.

O prípustnosti

- 32 Praxair MRC a francúzska vláda tvrdia, že keďže v spore vo veci samej vystupujú proti sebe dvaja jednotlivci a vzhľadom na nemožnosť vykladať dotknutú vnútroštátnu právnu úpravu v súlade s právom Únie, RE sa nemôže odvolávať na rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke s cieľom zabrániť uplatneniu tejto právnej úpravy za predpokladu, že by bola v rozpore s právom Únie. V dôsledku toho nie sú prvá a druhá otázka užitočné na vyriešenie sporu vo veci samej. Tieto otázky sú teda hypotetické, a preto neprípustné.
- 33 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že prináleží iba vnútroštátnemu súdu, ktorý prejednáva spor a ktorý nesie zodpovednosť za následné súdne rozhodnutie, aby so zreteľom na osobitosti veci posúdil tak potrebu rozhodnutia v prejudiciálnom konaní pre vydanie svojho rozsudku, ako aj relevantnosť

otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. V dôsledku toho, ak sa položené otázky týkajú výkladu určitého predpisu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (rozsudok z 10. decembra 2018, Wightman a i., C-621/18, EU:C:2018:999, bod 26, ako aj citovaná judikatúra).

- 34 Z toho vyplýva, že pre otázky týkajúce sa výkladu práva Únie platí prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor teda môže odmietnuť rozhodovať o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad predpisu Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými ani právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (rozsudok z 10. decembra 2018, Wightman a i., C-621/18, EU:C:2018:999, bod 27, ako aj citovaná judikatúra).
- 35 Z judikatúry Súdneho dvora v tejto súvislosti vyplýva, že Súdny dvor má v rámci konania o návrhu na začatie prejudiciálneho konania právomoc rozhodovať o výklade ustanovení práva Únie bez ohľadu na to, či majú alebo nemajú priamy účinok (rozsudok z 27. novembra 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, bod 89 a citovaná judikatúra).
- 36 Navyše, pokiaľ ide o povinnosť konformného výkladu, treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice, a to dosiahnuť výsledok stanovený touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti podľa článku 4 ods. 3 ZEÚ a článku 288 ZFEÚ sa vzťahujú na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí (rozsudok zo 4. októbra 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, bod 57, ako aj citovaná judikatúra).
- 37 Na účely splnenia tejto povinnosti zásada konformného výkladu vyžaduje, aby vnútroštátne orgány urobili všetko, čo je v ich právomoci, pričom zohľadnia vnútroštátne právo ako celok a uplatnia výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, s cieľom zaručiť úplnú účinnosť práva Únie a dospieť k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným týmto právom (rozsudok zo 4. októbra 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, bod 58, ako aj citovaná judikatúra).
- 38 Táto zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva má však určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na obsah práva Únie pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je tak obmedzená všeobecnými právnymi zásadami a nemôže slúžiť ako základ na výklad vnútroštátneho práva *contra legem* (rozsudok zo 4. októbra 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, bod 59, ako aj citovaná judikatúra).
- 39 V prejednávanej veci z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, ako je uvedené v bode 27 tohto rozsudku, že vnútroštátny súd, aj keď vyjadruje v tomto ohľade pochybnosti, nevylučuje možnosť konformného výkladu vnútroštátnej právnej úpravy uvedenej v jeho prvej a druhej otázke. Pritom práve tomuto súdu prináleží určiť, či je spôsobilý podať výklad vnútroštátnej právnej úpravy, o ktorý ide vo veci samej, ktorý je v súlade s právom Únie.
- 40 Za týchto okolností je potrebné považovať prvú a druhú otázku za prípustné.

O veci samej

- 41 Na úvod treba uviesť, že ako vyplýva tak z prvého odseku preambuly rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke a z bodov 4 a 5 všeobecných úvah rámcovej dohody, ako aj z doložky 1 bodu 1 tejto dohody, uvedená rámcová dohoda predstavuje záväzok sociálnych partnerov zaviesť v podobe minimálnych požiadaviek opatrenia, ktoré majú mužom a ženám poskytnúť možnosť zosúladiť si ich pracovné a rodinné povinnosti (rozsudky z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 35, a z 27. februára 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 30).

- 42 Podľa doložky 1 bodu 2 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke sa táto dohoda vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah vymedzený zákonom, kolektívnymi zmluvami alebo existujúcou praxou v danom členskom štáte.
- 43 Je nesporné, že tak to bolo aj v prípade RE v rámci sporu vo veci samej, takže jej prípad spadá do pôsobnosti rámcovej dohody.
- 44 Vo svojej prvej a druhej otázke vnútroštátny súd odkazuje na doložku 2 body 4 a 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke. V tejto súvislosti doložka 2 bod 4 uvedenej rámcovej dohody stanovuje, že aby sa pracovníkom umožnil výkon ich práva na rodičovskú dovolenku, členské štáty a/alebo sociálni partneri prijmú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou potrebné opatrenia na ochranu pracovníkov pred prepustením „z dôvodu podania žiadosti alebo čerpania rodičovskej dovolenky“.
- 45 V prejednávanej veci bola RE prepustená v rámci hromadného prepúšťania z ekonomických dôvodov. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania nevyplýva, či bola prepustená z dôvodu podania žiadosti alebo čerpania rodičovskej dovolenky.
- 46 Za týchto podmienok nie je potrebné odpovedať na prvú a druhú otázku z hľadiska doložky 2 bodu 4 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, keďže doložka 2 bod 6 tejto rámcovej dohody je jediná relevantná.
- 47 Podľa tohto posledného uvedeného ustanovenia sa práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky a po skončení tejto dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo praxe.
- 48 V tejto súvislosti tak zo znenia doložky 2 bodu 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ako aj z kontextu, do ktorého je začlenená, vyplýva, že cieľom tohto ustanovenia je zabrániť strate alebo obmedzeniu práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré pracovník 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, ako sa nachádzal pred začatím dovolenky (rozsudky z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 39, a z 27. februára 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, bod 43).
- 49 Vzhľadom na cieľ spočívajúci v rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami, ktorý sleduje rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke, treba doložku 2 bod 6 tejto dohody chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá má osobitný význam, a nemôže byť vykladaná reštriktívne (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 42).
- 50 Z cieľov rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke vyplýva, že pojem „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“, v zmysle uvedenej doložky 2 bodu 6 sa vzťahuje na všetky práva a výhody, peňažné alebo vecné, vyplývajúce priamo alebo nepriamo z pracovnoprávneho vzťahu, na ktoré má pracovník nárok voči zamestnávateľovi pri nástupe na rodičovskú dovolenku (rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 43).
- 51 K týmto právam a výhodám patria všetky práva a výhody súvisiace s pracovnými podmienkami, ako napríklad právo pracovníka zamestnaného na plný úväzok, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku, na výpovednú lehotu v prípade jednostranného vypovedania zmluvy na dobu neurčitú zamestnávateľom, ktorej dĺžka závisí od odpracovanej doby v podniku a jej cieľom je uľahčiť hľadanie nového zamestnania (rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 44).

- 52 Je pravda, že pracovník zamestnaný podľa pracovnej zmluvy na plný úväzok nepracuje počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky rovnaký počet hodín ako pracovník, ktorý vykonáva svoju činnosť na plný úväzok. Táto okolnosť však neznamená, že sa obaja nachádzajú v rôznej situácii vo vzťahu k pôvodnej pracovnej zmluve uzavretej so zamestnávateľom (rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 51).
- 53 Ako totiž už rozhodol Súdny dvor, pokiaľ ide o pracovníka zamestnaného podľa pracovnej zmluvy na plný úväzok, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku, treba jednostrannú výpoveď pracovnej zmluvy zo strany zamestnávateľa považovať za vzťahujúcu sa na pracovnú zmluvu na plný úväzok (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 55).
- 54 Za týchto podmienok Súdny dvor rozhodol, že doložka 2 body 6 a 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby v prípade jednostrannej výpovede pracovnej zmluvy, ktorú dal zamestnávateľ bez závažných dôvodov alebo bez toho, aby bola dodržaná zákonná výpovedná lehota, pracovníkovi zamestnanému na dobu neurčitú a na plný úväzok počas čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, bolo odstupné, ktoré sa má vyplatiť tomuto pracovníkovi, vypočítané na základe zníženej mzdy poberanej pracovníkom v čase výpovede (rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 56).
- 55 V prejednávanej veci, pokiaľ ide v prvom rade o také odstupné, o aké ide vo veci samej, treba konštatovať, že toto odstupné sa vypláca z dôvodu pracovnoprávneho vzťahu medzi príjemcom odstupného a jeho bývalým zamestnávateľom. V dôsledku toho spadá takéto odstupné do pôsobnosti doložky 2 bodu 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke.
- 56 Ako však vyplýva z judikatúry citovanej v bode 54 tohto rozsudku, pokiaľ pracovník zamestnaný na dobu neurčitú a na plný úväzok bol v čase čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky prepustený, jeho odstupné musí byť v celom rozsahu určené na základe odmeny za prácu, ktorú vykonával v rámci plného úväzku.
- 57 Vnútroštátna právna úprava, ktorá by v prípade rodičovskej dovolenky viedla k redukcii práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, by totiž mohla odradiť pracovníka od čerpania tejto dovolenky a mohla by podnecovať zamestnávateľa, aby dal prednostne výpoveď tým pracovníkom, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku. 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 (rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, bod 47).
- 58 Za týchto podmienok doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke bráni takému vnútroštátnemu ustanoveniu, o aké ide vo veci samej, z ktorého vyplýva zohľadnenie zníženej odmeny, ktorú pracovník čerpajúci čiastočnú rodičovskú dovolenku poberal v čase svojho prepustenia, keďže stanovuje, že odstupné pracovníka, ktorý bol zamestnaný na plný a čiastočný úväzok v tom istom podniku, sa vypočíta pomerne za čas, ktorý odpracoval v rámci jednej a druhej možnosti od jeho nástupu do podniku.
- 59 V druhom rade, pokiaľ ide o príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna stanovený vnútroštátnou právnou úpravou, o ktorú ide vo veci samej, ten sa viaže na prípravné rekvalifikačné voľno. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že v podnikoch, ktorých sa týka táto právna úprava, zamestnávateľ navrhne každému zamestnancovi, ktorého plánuje prepustiť z ekonomických dôvodov, prípravné rekvalifikačné voľno, ktorého účelom je umožniť zamestnancovi využiť školenia a služby pomocného útvaru v oblasti hľadania zamestnania.
- 60 Je potrebné preskúmať, či taká dávka, akou je príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna, spadá do pôsobnosti doložky 2 bodu 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, a v prípade kladnej odpovede, či toto ustanovenie bráni pravidlám výpočtu uvedeného príspevku, ktoré vyplývajú z takej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej.

- 61 Vzhľadom na judikatúru citovanú v bode 50 tohto rozsudku a z hľadiska podmienok priznania takej dávky, akou je príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna, predstavuje táto dávka právo vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, na ktoré má pracovník nárok voči zamestnávateľovi. Nezdá sa, že by samotná skutočnosť, že vyplácanie takejto dávky nemá automatický charakter, keďže o tento príspevok musí prepustený pracovník požiadať svojho zamestnávateľa, a uskutočňuje sa počas obdobia prípravného rekvalifikačného voľna, ktoré presahuje dĺžku výpovednej lehoty, mohla zmeniť toto konštatovanie.
- 62 Za týchto podmienok sa doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uplatní na takú dávku, akou je príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna.
- 63 Čo sa týka pravidiel výpočtu tohto príspevku, z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že právna úprava, o akú ide vo veci samej, stanovuje, že pokiaľ pracovník zamestnaný na dobu neurčitú a na plný úväzok bol v čase čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky prepustený, uvedený príspevok sa aspoň sčasti vypočíta na základe zníženej mzdy, ktorú tento pracovník poberal v čase prepustenia.
- 64 Rovnako ako v prípade odstupného sa pritom taká dávka, akou je príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna, má podľa doložky 2 bodu 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke v celom rozsahu určiť na základe odmeny za prácu vykonávanú týmto pracovníkom pri plnom pracovnom úväzku.
- 65 Vzhľadom na uvedené treba na prvú a druhú otázku odpovedať tak, že doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby v prípade, že pracovník zamestnaný na dobu neurčitú a na plný úväzok bol v čase čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky prepustený, boli odstupné a príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna, ktoré majú byť tomuto pracovníkovi vyplatené, určené aspoň sčasti na základe zníženej mzdy, ktorú tento pracovník poberal v čase svojho prepustenia.

O tretej otázke

- 66 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 157 ZFEÚ má vykladať v tom zmysle, že bráni takej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že v prípade, že pracovník zamestnaný na dobu neurčitú a na plný úväzok bol v čase čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky prepustený, tomuto pracovníkovi sa vyplatia odstupné a príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna určené aspoň sčasti na základe zníženej odmeny, ktorú tento pracovník poberal v čase svojho prepustenia, a to v situácii, keď sa výrazne vyšší počet žien ako mužov rozhodne čerpať čiastočnú rodičovskú dovolenku, a pokiaľ rozdielne zaobchádzanie, ktoré z toho vyplýva, nemožno vysvetliť objektívne odôvodnenými okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia.
- 67 Na úvod treba uviesť, že keďže článok 157 ZFEÚ má záväzný charakter, zákaz diskriminácie medzi pracovníkmi mužského a ženského pohlavia sa vzťahuje nielen na činnosť orgánov verejnej moci, ale aj na všetky zmluvy, ktoré kolektívne upravujú závislú činnosť, ako aj na zmluvy uzatvorené medzi jednotlivcami (pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. apríla 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, bod 39, a z 18. novembra 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, bod 25).
- 68 Na zásadu, ktorá bola zavedená týmto článkom, sa možno odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi najmä v prípadoch diskriminácie, ktoré priamo vyplývajú z ustanovení právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, ako aj v prípade, ak sa práca vykonáva v tom istom verejnom alebo súkromnom podniku alebo útvere (pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. apríla 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, bod 40, a z 13. januára 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, bod 45).

- 69 V súlade s článkom 157 ods. 2 ZFEÚ treba za „odmenu“ považovať obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo naturáliách pracovníkovi v pracovnom pomere.
- 70 Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pojem „odmena“ v zmysle článku 157 ods. 2 ZFEÚ sa musí vykladať extenzívne. Odmena zahrnuje najmä všetky dávky v hotovosti alebo v naturáliách, súčasné alebo budúce, pokiaľ sú vyplácané, hoci nepriamo, zamestnávateľom pracovníkovi z dôvodu jeho zamestnania, a to buď na základe pracovnej zmluvy, právnych predpisov, alebo dobrovoľne. Navyše okolnosť, že niektoré dávky sa poskytujú po ukončení pracovnoprávneho vzťahu, nevylučuje, že môžu mať charakter odmeny v zmysle tohto ustanovenia (rozsudky zo 6. decembra 2012, Dittrich a i., C-124/11, C-125/11 a C-143/11, EU:C:2012:771, bod 35, ako aj z 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 33).
- 71 Pokiaľ ide o dávky, ktoré zamestnávateľ poskytol pracovníkovi z dôvodu jeho prepustenia, Súdny dvor už konštatoval, že tie predstavujú formu odloženej odmeny, na ktorú má pracovník nárok z dôvodu svojho zamestnania, ale ktorá je vyplácaná v čase skončenia pracovnoprávneho vzťahu s cieľom uľahčiť jeho adaptáciu na nové okolnosti, ktoré z toho vyplývajú (rozsudky zo 17. mája 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, bod 13, a z 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 35).
- 72 V prejednávanej veci treba uviesť, že také dávky, akými sú odstupné a príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna, spĺňajú podmienky pripomenuté v bodoch 70 a 71 tohto rozsudku. Za týchto okolností treba takéto dávky považovať za „odmenu“ v zmysle článku 157 ZFEÚ.
- 73 Na účely určenia, či dochádza k diskriminácii, treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry spočíva diskriminácia v uplatnení rôznych pravidiel na porovnateľné situácie alebo v uplatnení rovnakého pravidla na rôzne situácie (rozsudky z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, EU:C:1996:46, bod 16, a zo 14. júla 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, bod 39).
- 74 V tejto súvislosti francúzska vláda tvrdí, že nie je vhodné porovnávať pracovníka, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku, s pracovníkom vykonávajúcim svoju činnosť na plný úväzok, pričom odkazuje na doložku 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, podľa ktorej „tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*)“.
- 75 Táto vláda, ako aj Praxair MRC sa odvolávajú tiež na bod 63 rozsudku zo 16. júla 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462), v ktorom Súdny dvor rozhodol, že zásada rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami nebráni tomu, aby pracovník nadobudol počas čiastočnej rodičovskej dovolenky nárok na trvalý invalidný dôchodok v závislosti od odpracovaného času a vyplatenej mzdy, a nie tak, ako keby pracovnú činnosť vykonával na plný úväzok. Nie je teda vhodné porovnávať pracovníka, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku, s pracovníkom vykonávajúcim svoju činnosť na plný úväzok.
- 76 Je však potrebné rozlišovať medzi na jednej strane právami, ktoré osobitne zohľadňujú situáciu čiastočnej rodičovskej dovolenky, a na druhej strane právami, ktoré osobitne nevyplývajú z tejto situácie.
- 77 V tejto súvislosti, ako vyplýva z bodu 53 tohto rozsudku, pokiaľ ide o pracovníka zamestnaného na základe pracovnej zmluvy na plný úväzok, ktorý čerpá čiastočnú rodičovskú dovolenku, treba jednostrannú výpoveď pracovnej zmluvy zo strany zamestnávateľa považovať za vzťahujúcu sa na pracovnú zmluvu na plný úväzok.

- 78 V dôsledku toho, ako vyplýva z bodov 51 a 55 rozsudku z 22. októbra 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), čo sa týka nároku na také dávky, akými sú odstupné a príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna, potom je situácia pracovníka čerpajúceho čiastočnú rodičovskú dovolenku z hľadiska takýchto dávok porovnateľná so situáciou pracovníka na plný úväzok. Takéto konštatovanie sa uplatní tiež v rámci článku 157 ZFEÚ.
- 79 Podľa ustálenej judikatúry zásada rovnosti odmeňovania stanovená v článku 157 ZFEÚ bráni nielen uplatneniu ustanovení, ktoré stanovujú diskriminácie založené priamo na pohlaví, ale aj uplatneniu ustanovení, ktoré zachovávajú rozdiely v zaobchádzaní medzi pracovníkmi mužského a ženského pohlavia tým, že uplatňujú kritériá, ktoré nie sú založené na pohlaví, pokiaľ tieto rozdiely nemožno vysvetliť objektívne odôvodnenými okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudky z 15. decembra 1994, Helmig a i., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, EU:C:1994:415, bod 20, ako aj zo 17. júla 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, bod 40).
- 80 Presnejšie z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že o nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia ide vtedy, keď pri uplatnení vnútroštátneho opatrenia, a to aj napriek jeho neutrálnej formulácii, dochádza v skutočnosti k znevýhodneniu omnoho väčšieho počtu pracovníkov jedného pohlavia ako druhého pohlavia. Takéto opatrenie je v súlade so zásadou rovnosti zaobchádzania iba pod podmienkou, že rozdielne zaobchádzanie s dvomi kategóriami pracovníkov, ku ktorému vedie, je odôvodnené objektívnymi okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. júla 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, bod 41 a citovanú judikatúru).
- 81 V prejednávanej veci z uplatnenia takej vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, ktorá je formulovaná neutrálne, vyplýva, že pokiaľ pracovník zamestnaný na dobu neurčitú a na plný úväzok bol v čase čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky prepustený, tento pracovník je znevýhodnený oproti pracovníkovi, ktorý bol prepustený v čase výkonu činnosti na plný úväzok, a to v rozsahu, v akom sa v prípade pracovníka čerpajúceho čiastočnú rodičovskú dovolenku určí odstupné a príspevok počas prípravného rekvalifikačného aspoň sčasti na základe zníženej mzdy, ktorú tento pracovník poberal v čase svojho prepustenia.
- 82 Vnútroštátny súd vo svojej tretej otázke poukazuje na to, že výrazne vyšší počet žien ako mužov sa rozhodne čerpať čiastočnú rodičovskú dovolenku. V návrhu na začatie prejudiciálneho konania uvádza, že podľa generálneho advokáta na Cour de cassation (Kasačný súd) z celoštátnych štatistík za marec 2016 vyplýva, že vo Francúzsku až 96 % pracovníkov, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku, sú pracovníci ženského pohlavia.
- 83 Za takéhoto predpokladu je taká vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, v súlade so zásadou rovnosti zaobchádzania iba pod podmienkou, že rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi ženského a mužského pohlavia, ku ktorému vedie, možno prípadne odôvodniť objektívnymi okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia.
- 84 Najmä zo znenia jeho tretej otázky vyplýva, že vnútroštátny súd sa domnieva, že toto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené takýmito objektívnymi okolnosťami.
- 85 Čo sa týka francúzskej vlády, tá v súvislosti s takýmto rozdielnym zaobchádzaním vo svojich písomných pripomienkach neuvádza okolnosti, ktoré sú objektívne odôvodnené na základe dôvodov, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia.
- 86 Za týchto podmienok sa nezdá, že by taká vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, bola v súlade so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, tak ako je stanovená v článku 157 ZFEÚ.

87 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na tretiu otázku odpovedať tak, že článok 157 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že v prípade, že pracovník zamestnaný na dobu neurčitú a na plný úväzok bol v čase čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky prepustený, tomuto pracovníkovi sa vyplatia odstupné a príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna určené aspoň sčasti na základe zníženej odmeny, ktorú tento pracovník poberal v čase svojho prepustenia, a to v situácii, keď sa výrazne vyšší počet žien ako mužov rozhodne čerpať čiastočnú rodičovskú dovolenku, a pokiaľ rozdielne zaobchádzanie, ktoré z toho vyplýva, nemožno vysvetliť objektívne odôvodnenými okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia.

O trovách

88 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym 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 (prvá komora) rozhodol takto:

1. Doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby v prípade, že pracovník zamestnaný na dobu neurčitú a na plný úväzok bol v čase čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky prepustený, boli odstupné a príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna, ktoré majú byť tomuto pracovníkovi vyplatené, určené aspoň sčasti na základe zníženej mzdy, ktorú tento pracovník poberal v čase svojho prepustenia.
2. Článok 157 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že v prípade, že pracovník zamestnaný na dobu neurčitú a na plný úväzok bol v čase čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky prepustený, tomuto pracovníkovi sa vyplatia odstupné a príspevok počas prípravného rekvalifikačného voľna určené aspoň sčasti na základe zníženej odmeny, ktorú tento pracovník poberal v čase svojho prepustenia, a to v situácii, keď sa výrazne vyšší počet žien ako mužov rozhodne čerpať čiastočnú rodičovskú dovolenku, a pokiaľ rozdielne zaobchádzanie, ktoré z toho vyplýva, nemožno vysvetliť objektívne odôvodnenými okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia.

Podpisy