

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

zo 16. júla 2009*

Vo veci C-537/07,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid (Španielsko) z 20. novembra 2007 a doručený Súdnemu dvoru 3. decembra 2007, ktorý súvisí s konaním:

Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho

proti

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),

Alcampo SA,

* Jazyk konania: španielčina.

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory A. Rosas, sudcovia J. N. Cunha Rodrigues, J. Klučka,
U. Löhmus (spravodajca) a A. Arabadžiev,

generálna advokátka: E. Sharpston,
tajomník: R. Grass,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), v zastúpení: A. Álvarez Moreno
a J. I. del Valle de Joz, splnomocnení zástupcovia,
- španielska vláda, v zastúpení: B. Plaza Cruz, splnomocnená zástupkyňa,
- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: T. Harris, splnomocnená zástupkyňa,
- Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. van Beek a L. Lozano Palacios,
splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 4. decembra 2008,

vyhlásil tento

Rozsudok

- ¹ Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu bodov 6 a 8 doložky 2 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995, ktorá je uvedená 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, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285; ďalej len „rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke“), ako aj smernice Rady z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (Ú. v. ES L 6, 1979; Mim. vyd. 05/001, s. 215).
- ² Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Gómez-Limón Sánchez-Camacho a Instituto Nacional de la Seguridad Social, orgán spravujúci sociálne zabezpečenie (ďalej len „INSS“), Tesorería General de la Seguridad Social a jej bývalým zamestnávateľom spoločnosťou Alcampo S.A. vo veci týkajúcej sa nároku na invalidný dôchodok.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 V prvom odôvodnení smernice 79/7 sa uvádza:

„Keďže článok 1 odsek 2 smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornému vzdelávaniu a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky [Ú. v. ES L 39, s. 40] ustanovuje, že na zabezpečenie postupného vykonávania zásady rovnakého zaobchádzania vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením Rada prijme na návrh Komisie opatrenia, ktoré vymedzia jej podstatu, rozsah a spôsoby jej uplatňovania...“

4 Článok 7 smernice 79/7 stanovuje:

„1. Táto smernica sa nedotýka práva [neobmedzuje právo — *neoficiálny preklad*] členských štátov vylúčiť z jej pôsobnosti:

...

b) výhody súvisiace so systémami starobných dôchodkov poskytovaných osobám, ktoré vychovali deti; nadobudnutie nároku na dávky po dobách prerušenia zamestnania z dôvodu výchovy detí;

...“

- 5 Článok 2 smernice Rady 86/378/EHS z 24. júla 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia (Ú. v. ES L 225, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 327), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 96/97/ES z 20. decembra 1996 (Ú. v. ES L 46, 1997, s. 20; Mim. vyd. 05/003, s. 232; ďalej len „smernica 86/378“), stanovuje:

„1. ‚Zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia‘ znamenajú systémy, ktoré neupravuje smernica 79/7/EHS prijatá s cieľom zabezpečiť pre pracovníkov, či už zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné osoby, v podniku alebo v skupine podnikov, v istej oblasti hospodárskej činnosti, povolání alebo skupine povolání, dávky dopĺňajúce alebo nahrádzajúce dávky poskytované v rámci zákonných systémov sociálneho zabezpečenia bez ohľadu na to, či je účasť v takýchto systémoch povinná alebo voliteľná.

...“

- 6 Cieľom smernice 96/34 je vykonať rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke, ktorá je obsiahnutá v prílohe tejto smernice.
- 7 V súlade s článkom 2 uvedenej smernice členské štáty prijímajú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 3. júna 1998.

8 Všeobecné úvahy rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke stanovujú:

„...“

10. keďže členské štáty by mali zabezpečiť zachovanie nárokov na vecné dávky z nemocenského poistenia počas minimálnej doby rodičovskej dovolenky;

11. keďže členské štáty by tam, kde je to vhodné z hľadiska vnútroštátnych podmienok a s prihliadnutím na rozpočtovú situáciu, mali uvažovať aj o zachovaní nároku na príslušné dávky sociálneho zabezpečenia počas minimálnej doby rodičovskej dovolenky;

...“

9 Določka 2 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke stanovuje:

- „1. Podľa določky 2.2 táto dohoda [táto dohoda, s výhradou določky 2.2 — *neoficiálny preklad*] 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 sociálny [sociálni — *neoficiálny preklad*] partneri, najviac však do veku 8 rokov.

...

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

...

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.
7. Členské štáty a/alebo sociálni partneri vymedzia status [upravia režim — *neoficiálny preklad*] pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky.
8. Všetky záležitosti súvisiace so sociálnym zabezpečením vo vzťahu k tejto dohode riešia a rozhodujú o nich členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom, s prihliadnutím na dôležitosť zachovania nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov, najmä na zdravotnú starostlivosť.“

Vnútroštátna právna úprava

- 10 Článok 37 ods. 5 konsolidovaného znenia zákonníka práce (texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores), ktoré bolo schválené Real Decreto Legislativo (kráľovským legislatívnym dekrétom) č. 1/1995 z 24. marca 1995 [BOE (Zbierka zákonov) č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654], zmeneného a doplneného zákonom č. 39/1999, ktorého cieľom je zosúladiť pracovný a rodinný život zamestnancov (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), z 5. novembra 1999 (BOE č. 266 zo 6. novembra 1999, s. 38934, ďalej len „zákoník práce“), stanovuje, že ten, kto sa priamo stará o maloleté dieťa mladšie ako šesť rokov, má právo na skrátenie pracovného času s pomerným znížením mzdy v rozmedzí najmenej jednej tretiny a najviac polovice dĺžky pracovného času.
- 11 Na základe článku 139 ods. 2 zákona o sociálnom zabezpečení (Ley General de la Seguridad Social), ktorý bol prijatý kráľovským legislatívnym dekrétom (Real Decreto Legislativo) č. 1/1994 z 20. júna 1994 (BOE č. 154 z 29. júna 1994, s. 20658, ďalej len „LGSS“), finančné plnenie, ktoré poberá zamestnanec pri trvalej pracovnej neschopnosti vo vzťahu k svojmu zvyčajnému povolaniu, spočíva v doživotnom dôchodku. Tento dôchodok je stanovený v článku 140 ods. 1 LGSS vo výške 55 % čiastky, ktorá sa získa podielom základu tvoreného poistným, ktoré zamestnanec odvodil počas 96 mesiacov predchádzajúcich okamihu, keď došlo k rozhodnej okolnosti, a čísla 112.
- 12 Článok 109 ods. 1 LGSS stanovuje, že „vymeriavací základ“ na výpočet poistného pre všetky riziká a situácie kryté v rámci všeobecného systému, medzi ktoré patria aj choroby z povolania a pracovné úrazy, tvorí celková mzda bez ohľadu na jej formu a označenie, na ktorú má zamestnanec každý mesiac nárok, alebo ak je jej výška vyššia, tak mzda, ktorú ako zamestnanec skutočne dostáva každý mesiac za vykonanú prácu.
- 13 Na účely určenia vymeriavacieho základu na výpočet poistného v prípade skráteného pracovného času u zamestnancov, ktorí sa z dôvodu zákonnej starostlivosti starajú o maloleté dieťa mladšie ako šesť rokov, kráľovský dekrét 2064/1995 (Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social)

z 22. decembra 1995 (BOE č. 22 z 25. januára 1996, s. 2295) odkazuje na systém poisťného, ktorý sa týka pracovných zmlúv na kratší pracovný čas. Článok 65 tohto kráľovského dekrétu stanovuje, že v prípade zamestnancov, ktorí uzavreli pracovné zmluvy na kratší pracovný čas alebo zmluvy o zastupovaní, sa vymeriavací základ pre všetky riziká a situácie kryté v rámci dotknutého systému stanoví na základe mzdy za odpracovaný čas.

- 14 Článok 14 vyhlášky (Orden por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social) z 18. júla 1991 (BOE č. 181 z 30. júla 1991, s. 25114), ktorou sa upravuje osobitná dohoda v rámci systému sociálneho zabezpečenia vzťahujúca sa na osoby, ktoré sa z dôvodu zákonnej starostlivosti starajú o maloleté dieťa, stanovuje, že zamestnanci, ktorí podľa článku 37 ods. 5 konsolidovaného znenia zákonníka práce, zmeneného a doplneného zákonom č. 39/1999, majú právo na skrátenie pracovného času z dôvodu, že sa starajú o maloleté dieťa mladšie ako šesť rokov a ich mzda bola pomerne znížená, môžu na účely zachovania vymeriavacích základov, aké mali pred skrátením pracovného času, uzatvoriť osobitnú dohodu. Príspevky odvádzané podľa tejto osobitnej dohody sa vzťahujú na nasledujúce situácie a riziká: odchod do dôchodku, trvalú pracovnú neschopnosť, ako aj úmrtie a prežitie bežnej choroby alebo úrazu iného ako pracovného úrazu.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 15 Z vnútroštátneho rozhodnutia vyplýva, že pani Gómez-Limón Sánchez-Camacho bola od 17. decembra 1986 zamestnaná na plný úväzok ako pomocná administratívna pracovníčka v spoločnosti ALCAMPO S.A., ktorá vykonáva svoju činnosť v oblasti hypermarketov.
- 16 Pani Gómez-Limón Sánchez-Camacho sa s uvedenou spoločnosťou dohodla, že od 6. decembra 2001 využije režim skráteného pracovného času z dôvodu zákonnej

starostlivosti o dieťa mladšie ako šesť rokov na základe vtedy účinnej právnej úpravy. V dôsledku toho sa pracovný čas predmetnej zamestnankyne skrátil o jednu tretinu.

- 17 Vzhľadom na to, že nebola uzavretá žiadna osobitná dohoda, boli tak mzda pani Gómez-Limón Sánchez-Camacho, ako aj výška príspevkov odvádzaných jednak podnikom a jednak zamestnankyňou do všeobecného systému sociálneho zabezpečenia znížené v rovnakej miere. Výška týchto príspevkov zodpovedá percentuálnemu podielu vyplatenej mzdy.
- 18 Pani Gómez-Limón Sánchez-Camacho trpela chorobou, ktorá nesúvisela s jej zamestnaním, a preto z dôvodu fyzických a funkčných ťažkostí podala návrh na začatie správneho konania, ktoré sa skončilo vydaním rozhodnutia INSS z 30. júna 2004, v ktorom bola uznaná jej trvalá pracovná neschopnosť vo vzťahu k jej zvyčajnému povolaniu a jej nárok na dôchodok vo výške 55 % vymeriavacieho základu, čo predstavovalo sumu 920,33 eura mesačne.
- 19 Táto suma bola vypočítaná na základe výšky skutočne odvedených príspevkov do verejného systému sociálneho zabezpečenia za obdobie, ktoré treba zohľadniť podľa právnych predpisov upravujúcich poskytovanie dávok, t. j. za obdobie od 1. novembra 1998 do novembra 2004. Táto suma zahŕňa všetky príspevky odvedené pani Gómez-Limón Sánchez-Camacho a jej zamestnávateľom.
- 20 Pani Gómez-Limón Sánchez-Camacho podala žalobu na Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid, v ktorej uvádza, že napriek tomu, že uskutočnený výpočet zohľadňuje skutočne odvedené príspevky, tie boli pomerne znížené o sumu zodpovedajúcu skráteniu pracovného času a zníženiu jej mzdy počas obdobia, v ktorom jej bolo povolené skrátenie pracovného času z dôvodu starostlivosti o maloleté dieťa. Domnieva sa teda, že jej dôchodok mal byť vypočítaný zo sumy zodpovedajúcej plnému pracovnému úväzku. Tvrdí, že výpočet, ktorý sa v jej prípade použil, zbavuje opatrenie, ktorého cieľom je podporiť rovnosť pred zákonom a odstrániť diskrimináciu na základe pohlavia, praktického účinku.

21 Za týchto okolností Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Ak zoberieme do úvahy charakter opatrenia na podporu rovnosti, ktorým by sa malo vyznačovať priznanie rodičovskej dovolenky spôsobom a v dĺžke, ktorú slobodne stanovil každý štát v rámci minimálnych štandardov stanovených smernicou 96/34..., je možné, aby využívanie tohto obdobia rodičovskej dovolenky v prípade skrátenia pracovného času a zodpovedajúceho zníženia mzdy z dôvodu starostlivosti o maloleté deti malo vplyv na práva, ktoré nadobudol zamestnanec alebo zamestnankyňa využívajúca túto rodičovskú dovolenku, a aby sa jednotlivci mohli dovolávať pred verejnými orgánmi štátu zásady nedotknuteľnosti získaných alebo získavaných nárokov?

2. Zahŕňa pojem ‚práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok‘ uvedené v doložke 2 [bode] 6 [rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke] iba práva súvisiace s pracovnými podmienkami a vzťahuje sa iba na pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom, alebo naopak sa vzťahuje aj na zachovanie získaných alebo získavaných nárokov v oblasti sociálneho zabezpečenia, alebo sa môže požiadavka ‚zachovania nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov‘ stanovená v doložke 2 bode 8 [rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke] považovať za splnenú prostredníctvom posudzovaného mechanizmu, ktorý uplatnili vnútroštátne orgány, prípadne či je možné dovolávať sa pred verejnými orgánmi členského štátu tohto práva na zachovanie nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia, keďže je dostatočne presné a konkrétne?

3. Je toto ustanovenie práva Spoločenstva zlučiteľné s vnútroštátnou právnou úpravou, ktorá počas doby skrátenia pracovného času pri rodičovskej dovolenke znižuje invalidný dôchodok v porovnaní s dôchodkom, ktorý by bol vyplácaný pred uvedenou rodičovskou dovolenkou, a znižuje nárok na budúce dávky podľa miery skrátenia pracovného času a zníženia mzdy?

4. Za predpokladu, že existuje povinnosť vnútroštátnych súdov vykladať právo Spoločenstva vo svetle povinností uložených smernicou, aby bolo v čo najväčšej miere možné dosiahnuť ciele, o ktoré sa snaží právna norma Spoločenstva, treba tiež uplatniť túto požiadavku na zachovanie nárokov v oblasti sociálneho zabezpečenia počas čerpania rodičovskej dovolenky a konkrétne v prípade čiastočného uvoľnenia z práce alebo skrátenia pracovného času, ako je to aj v tomto prípade?

5. Je možné v konkrétnych podmienkach tohto sporu považovať zníženie nároku na dávky sociálneho zabezpečenia počas rodičovskej dovolenky za priamu alebo nepriamu diskrimináciu, ktorá je zakázaná smernicou 79/7... a ktorá je taktiež v rozpore s požiadavkou rovnosti a zákazu diskriminácie medzi mužmi a ženami v súlade so spoločnými tradíciami členských štátov v rozsahu, v akom sa táto zásada vzťahuje nielen na pracovné podmienky, ale aj na verejnú činnosť v oblasti sociálnej ochrany zamestnancov?“

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti

²² INSS a španielska vláda sa nazdávajú, že prvá otázka má byť vyhlásená za neprípustnú.

²³ Tvrdia, že uvedená otázka je čisto hypotetická a všeobecná a nie je dostatočne konkrétna. Nie je v nej uvedená prípadná konkrétna situácia, ktorá by mohla ovplyvniť práva nadobúdané zamestnancami čerpajúcimi rodičovskú dovolenku.

- 24 V tejto súvislosti je vhodné pripomenúť, že v rámci konania podľa článku 234 ES, ktoré je založené na jasnom rozdelení úloh medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdny dvorom, patrí akékoľvek posúdenie skutkového stavu veci do právomoci vnútroštátneho súdu. Rovnako prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorému bol spor predložený a ktorý musí prevziať zodpovednosť za vydávané súdne rozhodnutie, aby s prihliadnutím na osobitosti veci posúdil tak nevyhnutnosť prejudiciálneho rozhodnutia na vydanie svojho rozsudku, ako aj relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdny dvor. Preto pokiaľ sa predložené otázky týkajú výkladu práva Spoločenstva, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (pozri najmä rozsudky z 25. februára 2003, IKA, C-326/00, Zb. s. I-1703, bod 27; z 12. apríla 2005, Keller, C-145/03, Zb. s. I-2529, bod 33, a z 22. júna 2006, Conseil général de la Vienne, C-419/04, Zb. s. I-5645, bod 19).
- 25 Súdny dvor však rovnako rozhodol, že za výnimočných okolností mu prináleží skúmať podmienky, za akých sa vnútroštátny súd naň obrátil, s cieľom preveriť svoju vlastnú právomoc (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. decembra 1981, Foglia, 244/80, Zb. s. 3045, bod 21). Odmietnuť rozhodovať o prejudiciálnej otázke, ktorú položil vnútroštátny súd, možno len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Spoločenstva nemá nijaký vzťah k realite alebo predmetu sporu vo veci samej, ak ide o problém hypotetickej povahy, alebo aj vtedy, ak Súdny dvor nemá k dispozícii skutkové alebo právne podklady nevyhnutné na užitočné zodpovedanie otázok, ktoré sú mu položené (pozri najmä rozsudky z 13. marca 2001, PreussenElektra, C-379/98, Zb. s. I-2099, bod 39, a z 22. januára 2002, Canal Satélite Digital, C-390/99, Zb. s. I-607, bod 19).
- 26 V tomto prípade sa spor vo veci samej týka nárokov na trvalý invalidný dôchodok nadobudnutých zamestnancami počas ich čiastočnej rodičovskej dovolenky, t. j. v období, v ktorom boli príspevky odvádzané dotknutou zamestnankyňou do zákonného systému sociálneho zabezpečenia znížené pomerne k vyplatenej mzde, v dôsledku čoho jej bol priznaný nižší dôchodok ako ten, na ktorý by mala nárok, keby pracovala na plný úväzok.
- 27 Z uvedeného vyplýva, že podstatou prvej otázky vnútroštátneho súdu je, pokiaľ ide o obdobie rodičovskej dovolenky, či doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej

dovolenke odporuje tomu, aby pri výpočte trvalého invalidného dôchodku zamestnanca boli zohľadnené odvedené príspevky, ktoré boli znížené pomerne k mzde vyplatenej počas tohto obdobia, a či si vyžaduje, aby boli zohľadnené príspevky, ktoré by zodpovedali mzde v plnej výške. Taktiež sa pýta, či sa jednotlivci môžu na uvedenú doložku odvolávať pred vnútroštátnym súdom voči verejným orgánom.

- 28 Zdá sa teda, že prvá otázka súvisí s predmetom sporu vo veci samej tak, ako ho definoval vnútroštátny súd, a že podaná odpoveď môže byť pre tento súd užitočná pri rozhodovaní, či rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke odporuje takémuto dôsledku.
- 29 Z uvedeného vyplýva, že prvá otázka je prípustná.

O prvej až štvrtej otázke

- 30 Na to, aby Súdny dvor mohol podať vnútroštátnemu súdu užitočnú odpoveď, ktorá mu umožní rozhodnúť v spore vo veci samej, je vhodné preformulovať prvú, druhú a štvrtú otázku, z ktorých každá obsahuje dve časti, a všetky štyri otázky preskúmať s ohľadom na pochybnosti, ktoré pri nich nastávajú, pričom však treba postupovať v inom poradí, ako boli položené.
- 31 Pokiaľ ide o prvú časť druhej otázky, zdá sa, že bola položená v úzkej súvislosti s prvou otázkou, ako to bolo uvedené v bode 27 tohto rozsudku, pričom ju treba preskúmať najmä v súvislosti s prvou časťou prvej otázky, s treťou otázkou a s druhou časťou štvrtej otázky.

O druhej časti prvej otázky

- 32 Druhou časťou prvej otázky sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa môžu jednotlivci odvolávať na doložku 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke pred vnútroštátnym súdom voči verejným orgánom.
- 33 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že vo všetkých prípadoch, kde sa ustanovenia smernice z hľadiska ich obsahu zdajú byť bezpodmienečné a dostatočne presné, sa jednotlivci môžu na ne odvolávať voči štátu, predovšetkým ak je v postavení zamestnávateľa (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, body 46 a 49; z 20. marca 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Zb. s. I-2741, body 69 a 71, ako aj z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 57).
- 34 Ako konštatoval Súdny dvor, túto judikatúru je možné uplatniť na dohody, ktoré ako rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke vychádzajú z dialógu vedeného na základe článku 139 ods. 1 ES sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva a ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť smernice, ktorú Rada Európskej únie prijala na ich vykonanie podľa odseku 2 tohto článku (pozri rozsudky Impact, už citovaný, bod 58, a z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 195).
- 35 Doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke stanovuje povinnosť zachovať práva zamestnanca, ktoré má alebo ktoré práve nadobúda na začiatku rodičovskej dovolenky, v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky, ako aj povinnosť uplatniť tieto práva po skončení rodičovskej dovolenky vrátane akýchkoľvek zmien, ktoré v tomto období nastanú.

- 36 Uvedená doložka 2 bod 6, ktorej cieľom je zabrániť porušeniu práv zamestnancov čerpajúcich rodičovskú dovolenku, stanovuje všeobecným a jednoznačným spôsobom povinnosť tak vnútroštátnym orgánom, ako aj zamestnávateľom uznať práva, ktoré zamestnanci už nadobudli, a tie, ktoré nadobúdajú na začiatku tejto dovolenky, a zaručiť, že po skončení tejto dovolenky môžu zamestnanci pokračovať v nadobúdaní práv, ako keby uvedenú dovolenku nečerpali. Doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke je teda dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohli jednotlivci odvolávať a aby ju mohol súd uplatniť (pozri analogicky rozsudok Marshall, už citovaný, bod 52).
- 37 V dôsledku uvedeného je vhodné na druhú časť prvej otázky odpovedať, že jednotlivci sa môžu odvolávať na doložku 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke pred vnútroštátnym súdom.

O prvej časti prvej otázky, o prvej časti druhej otázky, o tretej otázke a o druhej časti štvrtej otázky

- 38 Prvou časťou prvej otázky, prvou časťou druhej otázky, treťou otázkou a druhou časťou štvrtej otázky, ktoré je vhodné preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či doložka 2 body 6 a 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke bráni tomu, aby bola pri výpočte trvalého invalidného dôchodku zamestnanca zohľadnená skutočnosť, že tento zamestnanec čerpal čiastočnú rodičovskú dovolenku, počas ktorej odvádzal príspevky a nadobúdal nárok na dôchodok pomerne k vyplatenej mzde, v dôsledku čoho mu bol priznaný dôchodok nižší, ako ten, na ktorý by mal nárok, keby vykonával pracovnú činnosť na plný úväzok.
- 39 Tak zo znenia doložky 2 bodu 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ako aj z kontextu, v ktorom sa nachádza, vyplýva, že cieľom tohto ustanovenia je zabrániť strate práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, ktoré zamestnanec nadobudol alebo nadobúda na začiatku rodičovskej dovolenky, a zabezpečiť, že po skončení tejto dovolenky sa bude nachádzať, pokiaľ ide o tieto práva, v rovnakej situácii, ako sa

nachádzal pred začatím dovolenky. Za práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu sa považujú práva, ktoré má zamestnanec na začiatku dovolenky.

- 40 Določka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke však neupravuje práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky. Tieto práva a povinnosti sú podľa uvedenej doložky 2 bod 7 upravené členskými štátmi a/alebo sociálnymi partnermi. Táto določka teda odkazuje na vnútroštátne predpisy a kolektívne zmluvy na účely vymedzenia právnej úpravy pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru vrátane rozsahu, v akom zamestnanec nadobúda počas tejto dovolenky práva vo vzťahu k zamestnávateľovi, ako aj nároky na plnenie zo systému sociálneho zabezpečenia zamestnancov.
- 41 Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke výslovne neupravuje pokračovanie v nadobúdaní budúcich nárokov na plnenie zo zákonných systémov sociálneho zabezpečenia počas rodičovskej dovolenky. Določka 2 bod 8 tejto rámcovej dohody odkazuje na vnútroštátne právne predpisy na účely posúdenia a rozhodnutia otázok týkajúcich sa sociálneho zabezpečenia spojených s uvedenou dohodou. Rozsah, v akom môže zamestnanec pokračovať v nadobúdaní nárokov na plnenie zo systému sociálneho zabezpečenia počas obdobia čerpania čiastočnej rodičovskej dovolenky, musí byť stanovený členskými štátmi.
- 42 V každom prípade napriek tomu, že je pravda, že bod 10 a bod 11 všeobecných úvah rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ako aj določka 2 bod 8 tejto dohody odkazujú na zachovanie nárokov na plnenie zo systému sociálneho zabezpečenia počas obdobia, v ktorom zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku, pričom členským štátom sa v tomto smere neukladajú žiadne konkrétne povinnosti, je taktiež pravda, že nadobúdanie nárokov zamestnanca na budúce plnenia zo sociálneho zabezpečenia počas tohto obdobia nie je v tejto rámcovej dohode upravené.
- 43 Z uvedeného vyplýva, že določka 2 body 6 a 8 predmetnej rámcovej dohody neukladá členským štátom povinnosť zamestnancom zabezpečiť, že po dobu čerpania čiastočnej

rodičovskej dovolenky budú nadobúdať práva na budúce plnenia zo systému sociálneho zabezpečenia v rovnakom rozsahu, ako keby pokračovali vo výkone pracovnej činnosti na plný úväzok.

- 44 Na prvú časť prvej otázky, na prvú časť druhej otázky, na tretiu otázku a na druhú časť štvrtej otázky je teda vhodné odpovedať, že doložka 2 body 6 a 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke nebráni tomu, aby bola pri výpočte trvalého invalidného dôchodku zamestnanca zohľadnená skutočnosť, že tento zamestnanec čerpal čiastočnú rodičovskú dovolenku, počas ktorej odvádzal príspevky a nadobúdal nárok na dôchodok pomerne k vyplatenej mzde.

O prvej časti štvrtej otázky a druhej časti druhej otázky

- 45 Prvou časťou štvrtej otázky a druhou časťou druhej otázky, ktoré je vhodné preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či doložka 2 bod 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke má byť vykladaná v tom zmysle, že ukladá členským štátom povinnosť zabezpečiť pokračovanie v poberaní dávok počas rodičovskej dovolenky, a či sa jednotlivci môžu na uvedenú doložku odvolávať pred vnútroštátnym súdom voči verejným orgánom.

- 46 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že doložka 2 bod 3 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke odkazuje na vymedzenie podmienok prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobných pravidiel jej poskytovania v zákone a/alebo v kolektívnych zmluvách v členských štátoch. Pri stanovení týchto podmienok však musia byť dodržané minimálne požiadavky stanovené v rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke.

- 47 Določka 2 bod 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke taktiež odkazuje na vnútroštátnu právnu úpravu na účely posúdenia a rozhodnutia otázok týkajúcich sa sociálneho zabezpečenia spojených s uvedenou dohodou. Odporúča však členským štátom, aby prihliadli na dôležitosť zachovania nárokov na plnenie zo sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov počas rodičovskej dovolenky, najmä na zdravotnú starostlivosť.
- 48 Tak zo znenia določky 2 bodu 8, ako aj zo skutočnosti, že táto rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke bola uzavretá sociálnymi partnermi zastúpenými medzi-odborovými organizáciami, vyplýva, že táto določka nemôže ukladať povinnosti vnútroštátnym orgánom sociálneho zabezpečenia, ktoré nie sú zmluvnými stranami tejto dohody.
- 49 Okrem toho podľa bodu 11 všeobecných úvah rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke by členské štáty tam, kde je to vhodné z hľadiska vnútroštátnych podmienok a s prihliadnutím na rozpočtovú situáciu, mali uvažovať o zachovaní nároku na príslušné dávky sociálneho zabezpečenia počas minimálnej doby rodičovskej dovolenky.
- 50 Z uvedeného vyplýva, že določka 2 bod 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke neukladá členským štátom povinnosť zabezpečiť zamestnancom počas rodičovskej dovolenky zachovanie poberania dávok zo sociálneho zabezpečenia a nestanovuje práva v prospech zamestnancov. Z tohto dôvodu a bez toho, aby bolo treba preskúmať, či obsahuje bezpodmienečné a dostatočne presné ustanovenia, jednotlivci sa nemôžu odvolávať na določku 2 bod 8 pred vnútroštátnym súdom voči verejným orgánom.
- 51 Na prvú časť štvrtej otázky a na druhú časť druhej otázky je teda vhodné odpovedať, že določka 2 bod 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke neukladá členským štátom povinnosti, okrem povinnosti preskúmať a rozhodnúť otázky týkajúce sa sociálneho zabezpečenia spojené s touto rámcovou dohodou v súlade s vnútroštátnou právnou úpravou. Konkrétne im neukladá povinnosť stanoviť zachovanie poberania dávok zo

sociálneho zabezpečenia počas rodičovskej dovolenky. Jednotlivci sa nemôžu odvolávať na uvedenú doložku 2 bod 8 pred vnútroštátnym súdom voči verejným orgánom.

O piatej otázke

- 52 Piatou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či zásada rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami a osobitne zásada rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti sociálneho zabezpečenia v zmysle smernice 79/7 bráni tomu, aby zamestnanec počas čiastočnej rodičovskej dovolenky nadobúdal nárok na trvalý invalidný dôchodok na základe odpracovaného času a vyplatenej mzdy, a nie tak, ako keby pracovnú činnosť vykonával na plný úväzok.
- 53 Na úvod treba konštatovať, že vnútroštátna právna úprava, akou je právna úprava v spore vo veci samej, nepredstavuje priamu diskrimináciu, pretože sa uplatňuje bez rozdielu tak na zamestnancov, ako aj na zamestnankyne. Je teda vhodné preskúmať, či uvedená právna úprava môže predstavovať nepriamu diskrimináciu.
- 54 Z ustálenej judikatúry vyplýva, že ide o nepriamu diskrimináciu, keď pri uplatnení vnútroštátneho opatrenia, a to aj napriek jeho neutrálnej formulácii, dochádza v skutočnosti k znevýhodneniu omnoho väčšieho počtu žien ako mužov (pozri najmä rozsudky z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, Zb. s. I-6401, bod 76, a z 21. októbra 1999, Lewen, C-333/97, Zb. s. I-7243, bod 34).
- 55 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, ako na to upozornil vnútroštátny súd, že ženy sa s cieľom venovať sa výchove detí rozhodnú omnoho častejšie ako muži pre skrátenie pracovného času sprevádzané proporčným znížením mzdy, čo má za následok zníženie nároku na plnenie zo systému sociálneho zabezpečenia vyplývajúceho z pracovno-právneho vzťahu.

- 56 Podľa ustálenej judikatúry spočíva diskriminácia v uplatnení rôznych pravidiel na porovnateľné situácie alebo v uplatnení rovnakého pravidla na rôzne situácie (pozri najmä už citované rozsudky Boyle, bod 39, a Lewen, bod 36).
- 57 Zamestnanec, ktorý čerpá rodičovskú dovolenku, na ktorú má nárok na základe smernice 96/34 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke v súlade s jednou z možností upravených v zákone alebo v kolektívnej zmluve, a ktorý vykonáva pracovnú činnosť na čiastočný úväzok, akým je zamestnankyňa v spore vo veci samej, sa nachádza v osobitnej situácii, ktorá nemôže byť prirovnaná k situácii muža alebo ženy, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť na plný úväzok (pozri v tomto zmysle rozsudok Lewen, už citovaný, bod 37).
- 58 Vnútroštátna právna úprava v spore vo veci samej stanovuje, že výška trvalého invalidného dôchodku sa vypočíta na základe príspevkov, ktoré boli skutočne odvedené zamestnávateľom a zamestnancom počas referenčného obdobia. V tomto prípade ide o obdobie ôsmich rokov predtým, ako došlo k rozhodnej udalosti. Keďže počas čiastočnej rodičovskej dovolenky zamestnanec dostáva nižšiu mzdu v dôsledku skrátenia pracovného času, dochádza taktiež k zníženiu príspevkov, ktoré predstavujú percentuálny podiel zo mzdy, z čoho vyplýva rozdiel pri nadobúdaní nároku na budúce plnenia zo systému sociálneho zabezpečenia medzi zamestnancami, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť na plný úväzok, a tými, ktorí čerpajú čiastočnú rodičovskú dovolenku.
- 59 V tejto súvislosti je vhodné pripomenúť, že Súdny dvor už rozhodol, že právo Spoločenstva nebráni výpočtu dôchodku podľa pravidla *pro rata temporis* v prípade čiastočného pracovného úväzku. Skutočnosť, že okrem počtu odpracovaných rokov ako úradník sa zohľadňuje aj doba, ktorú úradník skutočne odpracoval počas svojej kariéry, v porovnaní s úradníkom, ktorý počas svojej kariéry pracoval na plný úväzok, sa považuje za objektívne kritérium, ktoré nespôsobuje diskrimináciu založenú na pohlaví a umožňuje proporcionálne zníženie nároku na dôchodok (v oblasti verejnej služby pozri rozsudok z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, Zb. s. I-12575, body 90 a 91).

- 60 Pokiaľ ide o smernicu 79/7, je vhodné dodať, že podľa prvého odôvodnenia a článku 1 tejto smernice jej cieľom je postupné vykonanie zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti sociálneho zabezpečenia. Podľa článku 7 ods. 1 písm. b) uvedenej smernice môžu členské štáty vylúčiť z pôsobnosti tejto smernice nadobúdanie nárokov na plnenia zo zákonných systémov sociálneho zabezpečenia po dobách prerušenia zamestnania z dôvodu výchovy detí.
- 61 Z uvedeného vyplýva, že právna úprava týkajúca sa nadobúdania nároku na plnenia zo systému sociálneho zabezpečenia počas obdobia prerušenia zamestnania z dôvodu výchovy detí prináleží členským štátom (pozri rozsudok z 11. júla 1991, Johnson, C-31/90, Zb. s. I-3723, bod 25).
- 62 Z judikatúry vyplýva, že smernica 79/7 v nijakom prípade neukladá členským štátom povinnosť stanoviť výhody v oblasti sociálneho zabezpečenia pre osoby, ktoré vychovávali svoje deti, alebo stanoviť právo na plnenia po dobách prerušenia zamestnania z dôvodu výchovy detí (pozri analogicky rozsudok z 13. decembra 1994, Grau-Hupka, C-297/93, Zb. s. I-5535, bod 27).
- 63 V dôsledku uvedeného je vhodné odpovedať na piatu otázku, že zásada rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami a osobitne zásada rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti sociálneho zabezpečenia v zmysle smernice 79/7 nebráni tomu, aby zamestnanec počas čiastočnej rodičovskej dovolenky nadobúdadal nárok na trvalý invalidný dôchodok na základe odpracovaného času a vyplatenej mzdy, a nie tak, ako keby pracovnú činnosť vykonával na plný úväzok.

O trovách

64 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 (tretia komora) rozhodol takto:

- 1. Jednotlivci sa pred vnútroštátnym súdom môžu odvolávať na doložku 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC.**
- 2. Doložka 2 body 6 a 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke nebráni tomu, aby bola pri výpočte trvalého invalidného dôchodku zamestnanca zohľadnená skutočnosť, že tento zamestnanec čerpal čiastočnú rodičovskú dovolenku, počas ktorej odvádzal príspevky a nadobúdal nárok na dôchodok pomerne k vyplatenej mzde.**
- 3. Doložka 2 bod 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke neukladá členským štátom povinnosti, okrem povinnosti preskúmať a rozhodnúť otázky týkajúce sa sociálneho zabezpečenia spojené s touto rámcovou dohodou v súlade s vnútroštátnou právnou úpravou. Konkrétne im neukladá povinnosť stanoviť zachovanie poberania dávok zo sociálneho zabezpečenia počas rodičovskej dovolenky. Jednotlivci sa nemôžu odvolávať na uvedenú doložku 2 bod 8 pred vnútroštátnym súdom voči verejným orgánom.**

4. **Zásada rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami a osobitne zásada rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti sociálneho zabezpečenia v zmysle smernice Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením nebráni tomu, aby zamestnanec počas čiastočnej rodičovskej dovolenky nadobúdal nárok na trvalý invalidný dôchodok na základe odpracovaného času a vyplatenej mzdy, a nie tak, ako keby pracovnú činnosť vykonával na plný úväzok.**

Podpisy