Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
prednesené 18. decembra 2014[1]

Vec C-65/14

Charlotte Rosselle
proti
Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI)a Union nationale des mutualités libres[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal

Tribunal du travail de Nivelles (Belgicko)]

„Sociálna politika — Smernica 92/85/EHS — Bezpečnosť a zdravie tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok — Dávka v materstve počas materskej dovolenky — Minimálna doba uhrádzania príspevkov v dĺžke 120 pracovných dní za šesť mesiacov — Prerušenie — Stály zamestnanec verejnej služby, ktorý si vezme voľno z osobných dôvodov, aby začal pracovať ako zamestnanec v pracovnom pomere — Smernica 2006/54/ES — Rovnosť zaobchádzania s mužmi a so ženami pri práci“

1. Podľa belgického práva má pracovníčka nárok na dávku v materstve len vtedy, ak počas šiestich mesiacov pred svojou materskou dovolenkou odpracovala aspoň 120 pracovných dní. Ch. Rosselle, ktorá pracovala vo Flámsku, požiadala o túto dávku. Aj keď mala odpracovaných niekoľko rokov, jej žiadosť bola zamietnutá, lebo sa zmenilo jej pracovné postavenie a od nástupu do jej nového zamestnania neuplynula minimálna doba uhrádzania príspevkov. Tribunal du travail de Nivelles (Pracovný súd v Nivelles, ďalej len „vnútroštátny súd“) (Belgicko) teraz žiada Súdny dvor o usmernenie, ako sa má vykladať článok 11 ods. 4 druhý pododsek smernice o materstve[2], ktorý stanovuje, že členské štáty za žiadnych okolností nemôžu na tento účel vyžadovať doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu. Vnútroštátny súd sa tiež pýta, či odmietnutie priznať pani Rosselleovej nárok na dávku v materstve spôsobuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia, a teda porušuje smernicu o rovnakom zaobchádzaní[3]. Prejednávaný návrh na začatie prejudiciálneho konania preto poskytuje Súdnemu dvoru príležitosť bližšie objasniť, aký je vzťah medzi ochranou poskytovanou tehotnej pracovníčke (alebo pracovníčke krátko po pôrode či dojčiacej pracovníčke) a ochranou pracovníčok pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia vo veciach zamestnania a povolania.

1 — Jazyk prednesu: angličtina.

2 — Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110, ďalej len „smernica o materstve“) v znení zmenenom a doplnenom (v čase relevantnom v konaní vo veci samej) smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2007/30/ES z 20. júna 2007 (Ú. v. EÚ L 165, s. 21).

3 — Smernica 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 (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, s. 23, ďalej len „smernica o rovnakom zaobchádzaní“).

Právne predpisy

Právo Európskej únie

2. Účelom smernice o materstve je podporiť zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok (článok 1 ods. 1).

3. V deviatom odôvodnení tejto smernice sa uvádza, že ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci takých pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami.

4. Článok 2 smernice o materstve stanovuje, že „tehotnou pracovníčkou“ sa rozumie „tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou“, a ďalej stanovuje, že „pracovníčkou krátko po pôrode“ a „dojčiacou pracovníčkou“ sa rozumejú pracovníčky, ktoré sa považujú za také pracovníčky podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktoré o svojom stave informovali svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. [4]

5. Článok 8 smernice o materstve nazvaný „Materská dovolenka“ stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

2. Materská dovolenka ustanovená v odseku 1 musí zahŕňať povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.“

6. Článok 11 sa týka zamestnaneckých práv chránených pracovníčok.

7. Podľa článku 11 ods. 2 sa musia zabezpečiť tak práva spojené s pracovnou zmluvou chránených pracovníčok na materskej dovolenke, ako aj zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre tieto pracovníčky. V článku 11 ods. 3 sa uvádza, že taká dávka sa má pokladať za primeranú vtedy, „ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, s výhradou hornej hranice ustanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi“ [5]. Podľa článku 11 ods. 4 členské štáty môžu podmieniť nárok na výplatu alebo túto dávku tým, že „pracovníčka splní podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi“, ale také podmienky „za žiadnych okolností nemôžu vyžadovať doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu“.

8. Účelom smernice o rovnakom zaobchádzaní, ktorá je založená na článku 141 ods. 3 Zmluvy ES (teraz článok 157 ods. 3 ZFEÚ), je zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach zamestnania a povolania, vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (odôvodnenie 4 a článok 1).

4 — V týchto návrhoch budem tieto tri kategórie pracovníčok spolu označovať ako „chránené pracovníčky“.

5 — Podľa osemnásteho odôvodnenia smernice o materstve treba pojem primeranej dávky v prípade materskej dovolenky „pokladať za technický referenčný bod, umožňujúci stanoviť minimálnu mieru ochrany, a za žiadnych okolností by sa nemal vykladať ako navodzovanie analógie medzi tehotenstvom a chorobou“.

9. Odôvodnenie 23 tejto smernice odkazuje na judikatúru Súdneho dvora, podľa ktorej nepriaznivé zaobchádzanie so ženou v súvislosti s tehotenstvom alebo materstvom predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, a jasne stanovuje, že na také zaobchádzanie sa vzťahuje smernica o rovnakom zaobchádzaní.

10. Na účely smernice o rovnakom zaobchádzaní „priama diskriminácia“ existuje, „keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii“ [článok 2 ods. 1 písm. a)], a „nepriama diskriminácia“ nastáva, „keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné“ [článok 2 ods. 1 písm. b)].

11. Podľa článku 2 ods. 2 písm. c) diskriminácia zahŕňa „akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle [smernice o materstve]“.

12. Článok 5, ktorý je súčasťou druhej kapitoly hlavy II smernice o rovnakom zaobchádzaní nazvanej „Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia“, stanovuje:

„Bez toho, aby bol dotknutý článok 4, nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia, najmä pokiaľ ide o:

a) rozsah pôsobnosti týchto systémov a podmienky prístupu k nim;

b) povinnosť platiť príspevky a výpočet príspevkov;

c) výpočet dávok vrátane doplnkových dávok vyplácaných na manžela/manželku alebo závislé osoby, ako aj podmienky určujúce trvanie a zachovanie nároku na dávky.“

13. Článok 14 ods. 1, ktorý je súčasťou tretej kapitoly hlavy II smernice o rovnakom zaobchádzaní nazvanej „Rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu a o pracovné podmienky“, okrem iného 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, samostatne zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu;

…“

14. Smernica o rovnakom zaobchádzaní sa podľa jej výslovného znenia (pozri článok 28) nedotýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom, a okrem iného ani ustanovení smernice o materstve. [6]

6 — Pozri tiež odôvodnenie 24.

Belgické právo

15. Podľa článku 128 zákona zo 14. júla 1994 o povinnom zdravotnom a nemocenskom poistení (ďalej len „zákon z roku 1994“) v spojení s článkom 203 kráľovského nariadenia z 3. júla 1996, ktorým sa vykonáva zákon z roku 1994 (ďalej len „kráľovské nariadenie“), podlieha výplata dávky v materstve v Belgicku dvom podmienkam. Po prvé pracovníčka musí počas šiestich mesiacov pred dňom vzniku nároku na dávky [7] odpracovať aspoň 120 pracovných dní. Po druhé musí preukázať, že počas tohto obdobia boli príspevky na sociálne zabezpečenie zodpovedajúce dávkam skutočne zaplatené.

16. Kráľovské nariadenie stanovuje, že osoba, ktorá do 30 dní odo dňa nadobudnutia účinnosti svojho dobrovoľného odstúpenia z funkcie zamestnanca verejnej služby získa postavenie osoby, ktorá má nárok na dávka v materstve, je oslobodená od minimálnej doby uhrádzania príspevkov, pokiaľ bola zamestnaná nepretržite aspoň šesť mesiacov ako zamestnanec verejnej služby. [8] Podľa zákona z 20. júla 1991 o sociálnych a iných ustanoveniach sú od minimálnej doby uhrádzania príspevkov oslobodení aj zamestnanci verejnej služby, ktorí boli prepustení.

Skutkový stav, konanie a prejudiciálna otázka

17. Ch. Rosselle začala v septembri 2003 pracovať ako učiteľka vo Flámskom spoločenstve. V septembri 2008 bola vymenovaná Flámskym spoločenstvom za stáleho zamestnanca verejnej služby.

18. Dňa 1. septembra 2009 bola Ch. Rosselle zaradená z osobných dôvodov mimo činnej služby ako zamestnanec verejnej služby [9], aby mohla vyučovať vo Francúzskom spoločenstve v rámci projektov vyučovania niektorých predmetov v inom jazyku [10], kde pracovala ako zamestnankyňa v pracovnom pomere. V tom čase už bola tehotná.

19. Materská dovolenka Ch. Rosselleovej sa začala 11. januára 2010 [11] a 2. februára 2010 Ch. Rosselle porodila. Podala žiadosť na Union nationale des mutualités libres (ďalej len „UNM“), ktorý je fondom nemocenského poistenia, pod ktorý Ch. Rosselle patrí, o vyplácanie dávky v materstve počas jej materskej dovolenky.

20. Dňa 23. februára 2010 UNM zamietol túto žiadosť s odôvodnením, že Ch. Rosselle začala 1. septembra 2009 pracovať ako zamestnankyňa v pracovnom pomere (a nie ako stála zamestnankyňa verejnej služby). Pred nástupom na materskú dovolenku jej teda neuplynula minimálna doba uhrádzania príspevkov požadovaná podľa vnútroštátneho práva. V rozhodnutí bolo ďalej v podstate uvedené, že podľa belgického práva sú od tejto požiadavky oslobodení len prepustení zamestnanci verejnej služby (ale nie zamestnanci verejnej služby mimo činnej služby).

7 — Teda v zásade vtedy, keď sa jej materská dovolenka začne.

8 — Ak bola zamestnaná v tomto postavení kratšie ako šesť mesiacov, toto obdobie sa zohľadní pri výpočte minimálnej doby uhrádzania príspevkov.

9 — Také postavenie umožňuje zamestnancovi verejnej služby, aby na žiadosť dočasne prestal pracovať ako zamestnanec verejnej služby z osobných dôvodov. Zamestnanec verejnej služby mimo činnej služby má právo vrátiť sa na svoje miesto zamestnanca verejnej služby.

10 — Projekty vyučovania niektorých predmetov v inom jazyku (*classes d'immersion*) umožňujú žiakom vo Francúzskom spoločenstve – ktorých materinským jazykom je v zásade francúzština – absolvovať výučbu v inom jazyku (spravidla v holandčine).

11 — Je nesporné, že Ch. Rosselle počas svojej materskej dovolenky už nepoberala mzdu od Francúzskeho spoločenstva.

21. Ch. Rosselle podala proti tomuto rozhodnutiu žalobu na vnútroštátny súd, ktorý položil Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Porušuje kráľovské nariadenie…, ktorým sa vykonáva [zákon z roku 1994], vo svojej hlave III kapitole III oddieloch 1 a 2 [smernicu o materstve] a [smernicu o rovnakom zaobchádzaní] tým, že nestanovuje oslobodenie od minimálnej doby uhrádzania príspevkov pre zamestnankyňu verejnej služby, ktorá bola z osobných dôvodov zaradená mimo činnej služby a ktorá je na materskej dovolenke, zatiaľ čo zamestnankyňa verejnej služby, ktorá dala výpoveď alebo bola prepustená, je od tejto doby oslobodená?“

22. Písomné pripomienky predložili Ch. Rosselle, UNM, belgická vláda a Európska komisia. Nikto z účastníkov konania nepožiadal, aby sa konalo pojednávanie, a preto sa žiadne pojednávanie neuskutočnilo.

Posúdenie

Úvodné poznámky

23. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania je zrejmé, že v Belgicku existuje právna medzera, pokiaľ ide o zamestnankyne verejnej služby, ktoré porodia krátko po svojom zaradení mimo činnej služby z osobných dôvodov. Na rozdiel od zamestnankýň verejnej služby, ktoré dajú výpoveď alebo sú prepustené, zamestnankyne verejnej služby, ktoré po svojom zaradení mimo činnej služby z osobných dôvodov začnú pracovať ako zamestnankyne v pracovnom pomere, majú nárok na dávku v materstve až po uplynutí novej minimálnej doby uhrádzania príspevkov.

24. Kľúčovou otázkou v prejednávanej veci v podstate je, či taká zmena pracovného postavenia môže podľa článku 11 ods. 4 druhého pododseku smernice o materstve predstavovať platný základ na stanovenie požiadavky, aby pracovníčke, ktorá chce poberať dávku v materstve, uplynula nová minimálna doba uhrádzania príspevkov, aj keď už nepretržite pracovala niekoľko rokov. Nejde tu teda o minimálnu dobu uhrádzania príspevkov podľa belgického práva (120 pracovných dní za šesť mesiacov) ako takú, ktorá je oveľa kratšia ako maximálna doba stanovená v smernici o materstve, ale skôr o spôsob uplatňovania tejto minimálnej doby uhrádzania príspevkov.

25. Odpoveď na túto otázku je relevantná nielen v situácii, o akú ide v konaní vo veci samej. Dotknutej pracovníčke – na rozdiel od Ch. Rosselleovej – v čase jej zaradenia mimo činnej služby z osobných dôvodov a nástupu do zamestnania ako zamestnankyne v pracovnom pomere ešte nemusela uplynúť minimálna doba uhrádzania príspevkov. Za týchto okolností je tiež podstatné zistiť, či sa na dodržanie lehoty stanovenej v článku 11 ods. 4 druhom pododseku smernice o materstve musí zohľadniť doba zamestnania pred touto zmenou.

26. Vnútroštátny súd sa ďalej pýta, či dochádza k diskriminácii, pokiaľ ide o nárok na dávku v materstve, medzi zamestnankyňami verejnej služby, ktoré – tak ako Ch. Rosselle – porodia po svojom zaradení mimo činnej služby z osobných dôvodov a po tom, čo nastúpili do práce ako zamestnankyne v pracovnom pomere, a zamestnankyňami verejnej služby, ktoré porodia po svojom prepustení alebo po tom, čo dali výpoveď. Písomné pripomienky sa tiež dotýkajú otázky, či by sa s osobou v situácii, v akej sa nachádza Ch. Rosselle, malo zaobchádzať rovnako ako so zamestnankyňou verejnej služby, ktorá porodí, kým má postavenie „činnej“ zamestnankyne verejnej služby. Podľa môjho názoru však vnútroštátny súd v skutočnosti chce zistiť, či nepriznanie nároku na dávku v materstve Ch. Rosselleovej spôsobuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia, a teda je podľa smernice o rovnakom zaobchádzaní zakázané.

27. Napokon – hoci táto otázka nie je v návrhu na začatie prejudiciálneho konania konkrétne uvedená – by som chcela hneď na začiatku ozrejmiť, že pravidlá obsiahnuté v článku 11 ods. 4 druhom pododseku smernice o materstve a v článku 14 ods. 1 smernice o rovnakom zaobchádzaní podľa môjho názoru majú priamy vertikálny účinok.

28. Podľa ustálenej judikatúry vo všetkých prípadoch, kde sa ustanovenia smernice z hľadiska ich obsahu zdajú byť nepodmienené a dostatočne presné, sa jednotlivci môžu na ne odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi voči štátu.[12] Článok 11 ods. 4 smernice o materstve jednoznačne zakazuje členským štátom, aby podmienili nárok na dávku v materstve dobami predchádzajúceho zamestnania presahujúcimi dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu. Hoci je pravda, že členské štáty majú naďalej právomoc vymedziť minimálne doby uhrádzania príspevkov na získanie dávky v materstve, táto právomoc nemôže nijako narúšať tento zákaz.[13] Článok 14 ods. 1 smernice o rovnakom zaobchádzaní tiež všeobecne a jednoznačne vylučuje akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje.[14]

29. Okrem toho medzi subjekty, voči ktorým sa možno dovolávať ustanovení smernice, ktoré môžu mať priame účinky, patrí orgán, ktorý je bez ohľadu na svoju právnu formu, v zmysle aktu orgánu verejnej moci a podliehajúc jeho kontrole, poverený plniť služby vo verejnom záujme a na tento účel disponuje väčšími právomocami v porovnaní s pravidlami uplatniteľnými vo vzťahoch medzi jednotlivcami.[15]

30. Je úlohou vnútroštátneho súdu overiť, či UNM spĺňa tieto podmienky.[16] Informácie, ktorá má Súdny dvor k dispozícii, nasvedčujú tomu, že pravdepodobne to je tak, lebo UNM je zodpovedný za rozhodovanie o žiadostiach o dávky v materstve v Belgicku. Ak je tento názor správny, Ch. Rosselle sa pri uplatňovaní nároku na svoju dávku v konaní vo veci samej môže dovolávať článku 11 ods. 4 smernice o materstve a článku 14 ods. 1 smernice o rovnakom zaobchádzaní.

Bráni článok 11 ods. 4 smernice o materstve takému pravidlu, aké bolo uplatnené na Ch. Rosselleovú v konaní vo veci samej?

31. Článok 11 ods. 4 smernice o materstve jasne stanovuje, že členské štáty sú oprávnené podmieniť nárok na výplatu alebo na dávku v materstve tým, že pracovníčka splní podmienky pre vznik nároku. Také podmienky však nemôžu stanoviť „doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu“.

32. Vnútroštátny súd v podstate žiada o usmernenie, ako sa má vykladať slovné spojenie „doby predchádzajúceho zamestnania“. Pri zodpovedaní tejto otázky je nevyhnutné vziať do úvahy všeobecný zmysel a ciele článku 11 ods. 4 smernice o materstve.

12 — Pozri naposledy rozsudok Napoli (C-595/12, EU:C:2014:128, bod 46 a citovanú judikatúru).

13 — Pozri analogicky (pokiaľ ide o prvé tri odseky článku 11 smernice o materstve) rozsudok Gassmayr (C-194/08, EU:C:2010:386, body 44 až 46).

14 — Pozri analogicky rozsudok Napoli (EU:C:2014:128, bod 48).

15 — Pozri rozsudok Foster a i. (C-188/89, EU:C:1990:313, bod 22). Anglické slovné spojenie „special powers“ (osobitné právomoci) možno dostatočne nezodpovedá významu slovného spojenia „pouvoirs exorbitants“ vo francúzskom správnom práve, na ktorom je založený jeho význam vo francúzštine, v ktorej bol tento rozsudok (prirodzene) sformulovaný. Aspoň v jednom neskoršom prípade Súdny dvor namiesto toho požil slovné spojenie „exceptional powers“ (výnimočné právomoci) (rozsudok Kuso, C-614/11, EU:C:2013:544, bod 32). Pozri tiež rozsudok Všeobecného súdu GDF Suez/Komisia (T-370/09, EU:T:2012:333, bod 314).

16 — Je tiež úlohou vnútroštátneho súdu overiť, či Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) (Národný inštitút nemocenského a invalidného poistenia), ktorý je tiež žalovaným v konaní vo veci samej, patrí medzi subjekty, voči ktorým sa možno dovolávať ustanovení smernice, ktoré môžu mať priamy účinok.

33. Nič v článku 11 ods. 4 nenasvedčuje tomu, že zmena zamestnania alebo postavenia zamestnanca môže predstavovať oprávnený dôvod na stanovenie požiadavky, aby pracovníčke uplynula nová minimálna doba uhrádzania príspevkov. Naopak odkaz na „doby zamestnania“ v množnom čísle vo väčšine jazykových verzií, v ktorých bol článok 11 ods. 4 smernice o materstve v roku 1992 prijatý, nasvedčuje tomu, že také zmeny nemajú nijaký vplyv na maximálnu dobu uvedenú v tomto ustanovení. [17]

34. Odkaz na predchádzajúce „zamestnanie“ v článku 11 ods. 4 druhom pododseku úzko súvisí s kategóriami pracovníčok, ktoré má smernica o materstve chrániť. [18] Pojem „pracovníčka“ v tejto smernici sa nemôže vykladať rôzne v každom vnútroštátnom právnom poriadku, ale má význam na úrovni EÚ. [19] Tento pojem treba definovať podľa objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb. Pracovnoprávny vzťah je charakterizovaný okolnosťou, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu. [20]

35. Pokiaľ sú splnené uvedené podmienky, povaha právneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, či už ide o verejnoprávny vzťah, alebo o súkromnoprávnu zmluvu, nemôže mať nijaký vplyv na to, či sa táto osoba má považovať za pracovníka. [21]

36. Dňa 1. septembra 2009 (čo je deň jej zaradenia mimo činnej služby z osobných dôvodov) Ch. Rosselle mala odpracovaných niekoľko rokov, pričom pracovala ako učiteľka najprv na základe zmluvy (od septembra 2003) a neskôr ako stála zamestnankyňa verejnej služby (od septembra 2008). Potom začala pracovať ako zamestnankyňa v pracovnom pomere pre Francúzske spoločenstvo a pracovala preň až do 11. januára 2010, keď nastúpila na materskú dovolenku. Za týchto okolností je podľa môjho názoru nepochybné, že v čase pôrodu mala Ch. Rosselle odpracovaných viac ako dvanásť mesiacov v zmysle článku 11 ods. 4 druhého pododseku smernice o materstve a že toto ustanovenie preto bráni pravidlu, o aké ide v konaní vo veci samej.

37. Tento výklad je v súlade s predmetom a účelom článku 11 ods. 4 druhého pododseku.

38. Podľa článku 8 smernice o materstve členské štáty musia prijať potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou. Účelom materskej dovolenky je na jednej strane ochrana biologického stavu ženy počas tehotenstva a po ňom a na druhej strane ochrana osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode, a zabránenie narušeniu týchto vzťahov kumulovaním povinností vyplývajúcich zo súčasného výkonu profesijnej činnosti. [22]

17 — Pozri anglickú, francúzsku, taliansku, grécku, portugalskú a španielsku verziu. Ostatné jazykové verzie (dánska, holandská a nemecká) nič nemenia na tomto závere, keďže používajú trpný rod, a teda sa vyhýbajú použitiu podstatného mena v množnom alebo jednotnom čísle.

18 — Samostatne zárobkovo činné osoby (na rozdiel od pracovníčok v pracovnom pomere) požívajú ochranu podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS (Ú. v. EÚ L 180, s. 1).

19 — Rozsudok Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, body 24 a 25).

20 — Rozsudok Kiiski (EU:C:2007:536, bod 25 a citovaná judikatúra).

21 — Pozri v súvislosti s voľným pohybom pracovníkov rozsudky Lawrie-Blum (66/85, EU:C:1986:284, bod 20) a Bettray (344/87, EU:C:1989:226, bod 16). Tento záver – prinajmenšom implicitne – potvrdzuje smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349), ktorá tvorila základ na prijatie smernice o materstve (pozri poznámku pod čiarou 2 týchto návrhov). Článok 2 ods. 1 smernice 89/391 stanovuje, že táto smernica sa vzťahuje „na všetky odvetvia činnosti, *verejné a súkromné* (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.)“ (kurzívou zvýraznila generálna advokátka).

22 — Pozri najmä rozsudky Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, bod 25), Boyle a i. (C-411/96, EU:C:1998:506, bod 41) a D. (C-167/12, EU:C:2014:169, bod 34).

39. Právo na materskú dovolenku by však nemalo nijaký zmysel, ak by ho nesprevádzalo zachovanie mzdy alebo aspoň nároku na primeranú dávku.[23] Hoci teda článok 11 ods. 2 a 3 smernice o materstve neobsahuje povinnosť naďalej vyplácať počas materskej dovolenky odmenu v plnej výške, cieľom normotvorcu Únie bolo zaručiť, aby pracovníčka mala počas tejto dovolenky príjem vo výške porovnateľnej s výškou dávky stanovenou vnútroštátnymi právnymi úpravami v oblasti sociálneho zabezpečenia pre prípad prerušenia jej činností zo zdravotných dôvodov.[24] Dodržanie tejto minimálnej ochrany podlieha súdnemu preskúmaniu.[25]

40. Pravidlo, o aké ide v konaní vo veci samej, jednoznačne odporuje týmto cieľom. Toto pravidlo sťažuje pracovníčke, na ktorú sa vzťahuje, čerpanie materskej dovolenky (minimálne na dobu dlhšiu než je povinná dovolenka), ak si chce zachovať dostatočný príjem. Výkon pracovnej činnosti za týchto okolností nielenže môže nepriaznivo ovplyvniť biologický stav ženy počas tehotenstva a po ňom, ale aj narušiť osobitné vzťahy s jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po pôrode. Pravdepodobnosť nepriaznivého ovplyvnenia je najvyššia v prípade najzraniteľnejších kategórií pracovníčok (napríklad pracovníčky s nízkym príjmom, ktoré žijú samy alebo s nezaopatrenými deťmi), ktoré si pravdepodobne nebudú môcť dovoliť žiť počas svojej materskej dovolenky bez dávky v materstve.

41. Z týchto dôvodov nesúhlasím s tvrdením belgickej vlády, že Ch. Rosselle *konkrétne* neprispievala aspoň šesť mesiacov do systému sociálneho zabezpečenia pre *zamestnancov v pracovnom pomere*.[26] Toto tvrdenie predpokladá rozlišovanie rôznych postavení zamestnancov. Ako ukazuje konanie vo veci samej, stotožnenie sa s takým tvrdením by malo za následok neúčinnosť obmedzenia, ktoré členským štátom ukladá článok 11 ods. 4 druhý pododsek smernice o materstve.

42. Chcela by som dodať, že výsledok by bol iný, ak by Ch. Rosselle bola zaradená mimo činnej služby z osobných dôvodov 1. septembra 2009 *bez* toho, aby nastúpila do nového zamestnania. Ako som uviedla, účelom smernice o materstve je chrániť ženy, ktoré sú v pracovnoprávnom vzťahu. Predpokladom minimálnej ochrany poskytovanej článkom 11 ods. 4 druhým pododsekom teda je, že žena, ktorá chce poberať materský príspevok, je v čase uplatnenia nároku na takú dávku „pracovníčkou“.[27] Toto ustanovenie samozrejme upravuje len minimálnu ochranu. Nič nebráni členskému štátu v tom, aby stanovil, že prerušenie zamestnania (napríklad do určitej maximálnej doby) nemá vplyv na nárok na dávku v materstve.[28]

23 — Sedemnáste odôvodnenie smernice o materstve. Pozri tiež rozsudok Boyle a i. (EU:C:1998:506, bod 30). Aj pred dátumom určeným na prebratie smernice o materstve členskými štátmi Súdny dvor rozhodol, že vzhľadom na zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami „suma [dávky v materstve] nemôže… byť taká nízka, že by narúšala účel materskej dovolenky, ktorým je ochrana žien pred pôrodom a po ňom“ (rozsudok Gillespie a i., C-342/93, EU:C:1996:46, bod 20).

24 — Rozsudky Boyle a i. (EU:C:1998:506, bod 36) a Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN (C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 36).

25 — Rozsudok Gassmayr (EU:C:2010:386, bod 51).

26 — Z informácií, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že pani Rosselle prispievala do systému sociálneho zabezpečenia vo verejnom sektore do 1. septembra 2009.

27 — Potvrdzujú to úvodné slová článku 11 („Aby sa pracovníčkam…“), ako aj odsek 4 prvý pododsek tohto článku („… môžu podmieniť nárok na výplatu alebo dávku… vtedy, ak *pracovníčka* splní podmienky pre vznik nároku na také dávky“) (kurzívou zvýraznila generálna advokátka). Môžu však vzniknúť situácie, keď by sa žena mala považovať za „tehotnú pracovníčku“ v zmysle smernice o materstve, aj keď v skutočnosti neposkytuje služby pre svojho zamestnávateľa a pod jeho vedením. Napríklad v rozsudku Kiiski Súdny dvor rozhodol, že pracovníčka nestráca toto postavenie v dôsledku toho, že čerpá dovolenku na výchovu dieťaťa (EU:C:2007:536, body 27 až 33).

28 — Pozri, analogicky rozsudky Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, bod 37) a Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN (EU:C:2014:73, bod 37).

Bráni smernica o rovnakom zaobchádzaní pravidlu, aké bolo uplatnené na Ch. Rosselleovú v konaní vo veci samej?

43. Predpokladom „priamej diskriminácie“ v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) smernice o rovnakom zaobchádzaní spravidla je, že dotknutá osoba preukáže, že sa s ňou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii, a že také zaobchádzanie súvisí so zamestnaním a povolaním. Článok 2 ods. 2 písm. c) tejto smernice jasne stanovuje, že akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice o materstve predstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia. [29]

44. Ako som uviedla, článok 11 ods. 4 druhý pododsek smernice o materstve bráni pravidlu, o aké ide v konaní vo veci samej. [30] Preto nie je – prísne vzaté – nevyhnutné zistiť, či toto pravidlo spôsobuje menej priaznivé zaobchádzanie v jednej z oblastí upravených smernicou o rovnakom zaobchádzaní z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky. Pre úplnosť však preskúmam aj túto otázku.

45. Zdá sa, že článok 5 smernice o rovnakom zaobchádzaní nie je v kontexte prejednávaného návrhu na začatie prejudiciálneho konania relevantný. Toto ustanovenie sa týka rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia a zakazuje najmä diskrimináciu na základe pohlavia, pokiaľ ide o rozsah pôsobnosti týchto systémov a podmienky prístupu k nim, povinnosť platiť príspevky a výpočet príspevkov a výpočet dávok, vrátane doplnkových dávok vyplácaných na manžela/manželku alebo závislé osoby, ako aj podmienky určujúce trvanie a zachovanie nároku na dávky. Hoci je pravda, že konanie vo veci samej sa týka nároku na dávku v materstve, ktorá je dávkou sociálneho zabezpečenia, táto dávka sa vzhľadom na svoju povahu týka len žien.

46. Komisia však uvádza, že pravidlo, o ktoré ide v konaní vo veci samej, odrádza stále zamestnankyne verejnej služby od čerpania voľna z osobných dôvodov, aby mohli nastúpiť do práce v pracovnom pomere, počas šiestich mesiacov pred nástupom na materskú dovolenku. Toto pravidlo teda spôsobuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, zakázanú článkom 14 smernice o rovnakom zaobchádzaní.

47. Na posúdenie tohto tvrdenia je potrebné zistiť, či a do akej miery sa pracovníčka, akou je Ch. Rosselle, nachádza v situácii porovnateľnej so situáciou pracovníka.

48. Podľa ustálenej judikatúry ženy, ktoré sú na materskej dovolenke, „sa nachádzajú v osobitnej situácii, ktorá si vyžaduje, aby sa im poskytla osobitná ochrana, teda v situácii, ktorú nemožno zamieňať so situáciou muža ani so situáciou ženy, ktorí skutočne pôsobia na svojom pracovnom mieste“. [31] Situácia ženy na materskej dovolenke tiež nie je porovnateľná so situáciou pracovníčky na nemocenskej dovolenke. [32] Z tohto dôvodu žena počas svojej materskej dovolenky nevyhnutne nemá nárok na mzdu v plnej výške, pokiaľ suma, ktorá sa jej vypláca, nie je taká nízka, že by narušila účel materskej dovolenky, ktorým je ochrana žien pred pôrodom a po ňom. [33]

29 — Deviate odôvodnenie smernice o materstve a odôvodnenie 23 smernice o rovnakom zaobchádzaní objasňujú blízky vzťah, ktorý existuje medzi týmito dvoma právnymi predpismi. Kým prvé z nich okrem iného stanovuje, že opatrenia na ochranu bezpečnosti a zdravia tehotných pracovníčok by nemali znevýhodňovať ženy na trhu práce, v druhom z nich sa jasne uvádza, že každé také nepriaznivé zaobchádzanie predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

30 — Pozri najmä bod 36 týchto návrhov.

31 — Pozri rozsudky Gillespie a i. (EU:C:1996:46, bod 17), Abdoulaye a i. (C-218/98, EU:C:1999:424, bod 20), Alabaster (C-147/02, EU:C:2004:192, bod 46) a Parviainen (C-471/08, EU:C:2010:391, bod 40).

32 — Rozsudky Boyle a i. (EU:C:1998:506, bod 40) a Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, bod 29). V rozsudku McKenna, C-191/03, EU:C:2005:513, bod 56, Súdny dvor konštatoval, že tehotenstvo nemožno prirovnávať k chorobnému stavu a že ťažkosti a komplikácie, ktoré sa vyskytujú počas tehotenstva a spôsobujú pracovnú neschopnosť, patria medzi inherentné riziká tehotenstva, a podieľajú sa tak na osobitosti uvedeného stavu.

33 — Rozsudok Gillespie a i. (EU:C:1996:46, bod 20).

49. Okrem toho, hoci článok 11 ods. 3 smernice o materstve stanovuje, že materský príspevok by mal byť prinajmenšom ekvivalentný dávke, ktorú by príslušná pracovníčka dostala v prípade neprítomnosti spôsobenej jej zdravotným stavom, v osemnástom odôvodnení tejto smernice sa jasne uvádza, že je to len technický referenčný bod, ktorý nenavodzuje analógiu medzi tehotenstvom a chorobou. Situácia pracovníčky, akou je Ch. Rosselle, počas jej tehotenstva a materskej dovolenky teda nie je porovnateľná so situáciou muža, ktorý je pre svoj zdravotný stav dočasne neprítomný v práci. Na rozdiel od belgickej vlády preto považujem pri posudzovaní možnosti priamej diskriminácie za nepodstatné, že v Belgicku prístup k dávke v materstve aj prístup k nemocenskému príspevku (vrátane pracovníka mužského pohlavia) závisia od tej istej minimálnej doby uhrádzania príspevkov, ktorá sa uplatňuje podobne.

50. Ako však Komisia správne uvádza, „osobitné postavenie“ pracovníčky na materskej dovolenke nemá vplyv na zákaz diskriminácie pracovníčky *jednoducho ako pracovníka*. Znevýhodnenie pracovníka v súvislosti s tehotenstvom sa môže týkať len žien, a preto predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia.[34]

51. Napríklad v rozsudku Gillespie a i. Súdny dvor jasne uviedol, že zásada zákazu diskriminácie „vyžaduje, aby žena, ktorú počas materskej dovolenky stále viaže k jej zamestnávateľovi pracovná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah, musí mať prospech z prípadného zvýšenia odmeny, aj keď so spätnou účinnosťou, ktoré sa poskytne v období od začiatku obdobia, na ktoré sa vzťahuje referenčná odmena [čo je odmena, ktorá slúži ako základ na výpočet dávky v materstve], do konca materskej dovolenky, tak ako každý iný pracovník“. Ak by sa žene na materskej dovolenke nepriznal nárok na také zvýšenie, „znamenalo by to jej diskrimináciu len ako pracovníka, lebo ak by nebola tehotná, dostala by zvýšenie odmeny“.[35]

52. Súdny dvor rovnako v rozsudku Thibault[36] rozhodol, že účelom smernice Rady 76/207/EHS[37] bolo nastoliť skôr materiálnu než formálnu rovnosť. V dôsledku toho „žena, ktorá je znevýhodnená, pokiaľ ide o jej pracovné podmienky, keďže je jej odňaté právo na každoročné hodnotenie, a teda aj príležitosť na postup v zamestnaní, v dôsledku neprítomnosti z dôvodu materskej dovolenky, je diskriminovaná na základe svojho tehotenstva a materskej dovolenky“ a „také správanie predstavuje diskrimináciu založenú priamo na pohlaví…“[38]. Súdny dvor niekoľkokrát zopakoval, že obmedzenie príležitostí postupu ženy v zamestnaní v dôsledku jej tehotenstva predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia.[39]

53. Zastávam názor, že z článku 14 ods. 1 písm. a) smernice o rovnakom zaobchádzaní možno vyvodiť, že táto argumentácia sa vzťahuje na postup v zamestnaní vo všeobecnosti. Podľa tohto ustanovenia je zakázaná akákoľvek diskriminácia medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o ich „podmienky *prístupu* k zamestnaniu, samostatne zárobkovej činnosti alebo k povolaniu… bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu“[40]. Ženy by teda mali mať možnosť využiť nové príležitosti kariérneho postupu za rovnakých podmienok ako muži.

34 — Pozri napríklad v súvislosti s prepustením z dôvodu tehotenstva alebo pre dôvod, ktorý je v podstate založený na tehotenstve, rozsudky Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, bod 13), Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, body 16, 24 a 25) a Mayr (C-506/06, EU:C:2008:119, body 46 a 50). Pokiaľ ide o odmietnutie vymenovať tehotnú ženu, pozri rozsudok Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, bod 12). Čo sa týka podmienok zmeny trvania dovolenky na výchovu v súvislosti s novým tehotenstvom, pozri rozsudok Kiiski (EU:C:2007:536, bod 55).

35 — EU:C:1996:46, bod 22. Pozri tiež rozsudok Alabaster (EU:C:2004:192, body 47 a 48). Súdny dvor v rozsudku Lewen C-333/97, EU:C:1999:512, podobne rozhodol, že vylúčenie období na ochranu matiek z odpracovaných období na účely spätného priznania nároku na príplatok ako odmeny za vykonanú prácu by diskriminovalo pracovníčku jednoducho ako pracovníka. Ak by totiž nebola tehotná, tieto obdobia by sa museli započítať ako odpracované obdobia (C-333/97, EU:C:1999:512, bod 42).

36 — C-136/95, EU:C:1998:178, bod 32.

37 — Smernica z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187). Táto smernica bola zrušená a nahradená smernicou o rovnakom zaobchádzaní.

38 — Rozsudok Thibault (EU:C:1998:178, bod 32).

39 — Pozri okrem iného rozsudky Sass (C-284/02, EU:C:2004:722, body 30, 31 a 58) a Napoli (EU:C:2014:128, body 31 až 33).

40 — Článok 14 ods. 1 písm. a) (kurzívou zvýraznila generálna advokátka).

54. Pravidlo, aké sa uplatňuje v konaní vo veci samej, môže odrádzať stále zamestnankyne verejnej služby od čerpania voľna z osobných dôvodov, aby mohli nastúpiť do práce v pracovnom pomere, počas šiestich mesiacov pred nástupom na materskú dovolenku. Podľa tohto pravidla sa prijatím novej ponuky na prácu v pracovnom pomere končí doba predchádzajúceho zamestnania, počet odpracovaných dní sa vynuluje a týmto okamihom sa začína počítať nová minimálna doba uhrádzania príspevkov. Dôsledkom môže byť – tak ako v tomto prípade –, že pracovníčka stratí nárok na dávku v materstve počas materskej dovolenky.

55. Potenciálne existujú nielen bezprostredné nepriaznivé dôsledky pre príslušnú pracovníčku, napríklad že bude musieť zostať v zamestnaní, ktoré úplne nezodpovedá jej kvalifikácii, alebo nebude môcť dosiahnuť atraktívnejší plat a lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, ktoré by jej ponúkalo nové zamestnanie.[41] Jej kariérny postup by z dlhodobého hľadiska tiež mohol byť nepriaznivo ovplyvnený. Je možné (napríklad), že ak učiteľ vyučuje v rámci projektov výučby niektorých predmetov v inom jazyku vo Francúzskom spoločenstve, zvýšia sa tým jeho šance na následný postup v zamestnaní vo Flámskom spoločenstve alebo že takú skúsenosť ocenia súkromní zamestnávatelia, ktorí pôsobia v oblasti odbornej prípravy alebo výučby cudzích jazykov.

56. Z týchto dôvodov súhlasím s Komisiou, že pravidlo, o ktoré ide v konaní vo veci samej, spôsobuje menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníčkami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, a preto predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle článku 14 ods. 1 písm. a) smernice o rovnakom zaobchádzaní.

Návrh

57. Z vyššie uvedených dôvodov navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú položil Tribunal du travail de Nivelles, takto:

Tak článok 11 ods. 4 druhý pododsek smernice 92/85/EHS (smernica o materstve), ako aj článok 14 ods. 1 písm. a) smernice 2006/54/ES (smernica o rovnakom zaobchádzaní) bránia členskému štátu v tom, aby odmietol priznať pracovníčke nárok na dávku v materstve na základe toho, že po jej zaradení mimo činnej služby z osobných dôvodov ako zamestnankyne verejnej služby, aby mohla nastúpiť do zamestnania v pracovnom pomere, sa zmenilo jej postavenie zamestnanca a od jej nástupu do nového zamestnania neuplynula minimálna doba uhrádzania príspevkov požadovaná podľa vnútroštátneho práva, ak táto pracovníčka už bola zamestnaná viac ako 12 mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu.

41 — Opäť platí, že takéto nepriaznivé dôsledky pravdepodobne najviac hrozia najzraniteľnejším kategóriám pracovníčok. Pozri bod 40 týchto návrhov.