NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY JULIANE KOKOTT prednesené 6. mája 2010[1]

I — Úvod

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania ponúka Súdnemu dvoru možnosť upresniť svoju judikatúru, ktorá sa týka zákazu diskriminácie na základe pohlavia.

2. Španielske právo upravuje pre matky v závislom pracovnom pomere v prvých deviatich mesiacoch po narodení dieťaťa nárok na dennú redukciu pracovného času. Zákon hovorí o prestávke „na dojčenie“. Španielska judikatúra však poskytuje toto pracovné voľno aj matkám, ktoré nedojčia. Už na tomto mieste je potrebné upozorniť na skutočnosť, že pojem „prestávka na dojčenie“ je zavádzajúci, keďže dojčenie nepredstavuje predpoklad pre poskytnutie prestávky. Ak si zamestnankyňa pre seba neuplatní platenú prestávku, tak si ju môže namiesto matky nárokovať otec dieťaťa, pokiaľ je taktiež zamestnancom v závislom pracovnom pomere.

3. P. M. Roca Álvarez požiadal svojho zamestnávateľa o takúto prestávku. Jeho žiadosť bola zamietnutá s odôvodnením, že matka dieťaťa je samostatne zárobkovo činná osoba, a preto nemá žiadny nárok na takú prestávku. Preto ani P. M. Roca Álvarez nemá žiadny odvodený nárok. Samostatný nárok otca zamestnaného v závislom pracovnom pomere na poskytnutie uvedenej prestávky španielske právo nepozná. V tom vidí P. M. Roca Álvarez diskrimináciu na základe pohlavia.

II — Právny rámec

A — *Právo Únie*

4. Prípad spadá do rámca právne úpravy Únie, ktorý tvorí smernica Rady 76/207/EHS 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[2].

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

2 — Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187.

1. Smernica 76/207

5. Článok 1 ods. 1 smernice 76/207 upravuje:

„Účelom tejto smernice je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ako aj o sociálne zabezpečenie za podmienok uvedených v odseku 2. Táto zásada sa ďalej uvádza len ako ‚zásada rovnakého zaobchádzania'."

6. Článok 2 ods. 1 a 3 tejto smernice upravuje:

„1. Na účely ďalej uvádzaných ustanovení sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.

3. Táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo."

7. Článok 5 ods. 1 smernice upravuje:

„1. Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky, vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia."

2. Smernica 96/34/ES

8. Doplňujúco je potrebné odkázať na smernicu Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC [3].

9. Cieľom tejto smernice je zaviesť rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke, uzavretú 14. decembra 1995 medzi európskymi sociálnymi partnermi (UNICE, CEEP a ETUC). Táto rámcová dohoda sa nachádza v prílohe smernice.

3 — Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285.

10. Doložka 2 ods. 1 rámcovej dohody upravuje toto:

„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."

B — *Vnútroštátne právo*

11. Pracovnoprávne vzťahy sú v Španielsku upravené v Estatuto de los Trabajadores (ďalej len „Zákonník práce"), ktorého prepracované znenie bolo vydané kráľovským legislatívnym dekrétom (Real Decreto Legislativo) č. 1/1995 z 24. marca 1995 [4]. Jeho článok 1 určuje, že tento zákon sa vzťahuje na osoby, ktoré dobrovoľne ponúkajú svoje služby za odplatu pre inú osobu v rámci organizácie a na základe pokynov fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá sa nazýva zamestnávateľ.

12. Článok 1 ods. 3 Zákonníka práce upravuje, že každá činnosť vykonaná mimo rámca definovaného v článku 1 ods. 1, je vyňatá z rozsahu pôsobnosti Zákonníka práce.

13. Článok 37 ods. 4 Zákonníka práce v znení platnom, podľa vnútroštátneho súdu, v čase podania žaloby uvádza:

„Zamestnankyne majú z dôvodu dojčenia dieťaťa do konca deviateho mesiaca jeho veku nárok na hodinovú prestávku v práci, ktorú môžu rozdeliť na dve časti. Na rovnaký účel sa môže žena rozhodnúť nahradiť tento nárok skrátením denného pracovného času o pol hodiny. Túto prestávku môže využiť bez rozdielu matka alebo otec v prípade, že sú obaja zamestnaní."

14. Zákonom č. 3/2007 z 22. marca 2007 [5] bol článok 37 Zákonníka práce zmenený. Zmenené znenie upravuje na rozdiel od pôvodného znenia, že zamestnankyňa si môže slobodne zvoliť namiesto hodiny platenej prestávky skrátenie denného pracovného času o pol hodinu alebo si tento nárok spojiť na celé pracovné dni v súlade s kolektívnou zmluvou alebo podľa dohody so zamestnávateľom pri dodržaní prípadných predpisov v kolektívnej zmluve.

4 — BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654.

5 — BOE č. 71 z 23. marca 2007, s. 12611.

III — Skutkový stav a prejudiciálna otázka

15. P. M. Roca Álvarez (ďalej len „žalobca“) je zamestnancom podniku Sesa Start España ETT SA (ďalej len „zamestnávateľ“).

16. Dňa 7. marca 2005 požiadal žalobca svojho zamestnávateľa o platenú prestávku podľa článku 37 ods. 4 Zákonníka práce. Zamestnávateľ tento návrh zamietol. Odôvodnil to tým, že manželka žalobcu je samostatne zárobkovo činná osoba a nie je zamestnankyňou. Postavenie matky ako zamestnankyne je *conditio sine qua non* nároku na požadovanú prestávku.

17. Proti tomuto zamietnutiu podal P. M. Roca Álvarez žalobu. Prvostupňový súd zastával názor, že právo na platenú prestávku na účely dojčenia z dôvodu doslovného znenia ustanovenia Zákonníka práce, ktoré začína slovom „zamestnankyne…“, patrí výlučne matke. Okrem toho matka musí byť v závislom pracovnom pomere, keďže Zákonník práce by sa inak nemohol použiť. Súdny dvor zamietol nárok P. M. Rocu Álvareza na poskytnutie tejto prestávky, pretože jeho manželka je samostatne zárobkovo činná osoba. Keďže matka nemá žiadny nárok, nedisponuje ani otec odvodeným nárokom.

18. Proti tomuto rozhodnutiu sa žalobca odvolal na Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Tento súd sa domnieva, že žalobcovi je možné priznať právo, ktorého sa domáha, iba ak by priznanie uvedeného práva výlučne matke porušovalo zásadu rovnosti zaobchádzania.

19. Na základe vyššie uvedeného Tribunal Superior de Justicia de Galicia rozhodol predložiť Súdnemu dvoru návrh na začatie prejudiciálneho konania o tejto otázke:

„Je vnútroštátny zákon (konkrétne článok 37 ods. 4 Zákonníka práce), ktorý priznáva výlučne matkám vykonávajúcim závislú prácu v pracovnom pomere právo na platené prestávky spočívajúce v skrátení denného pracovného času o pol hodiny alebo v prestávke v práci trvajúcej jednu hodinu, ktorú je možné rozdeliť na dve časti, a ktoré sú dobrovoľné a platené zamestnávateľom, a to až do deviatich mesiacov veku dieťaťa, a ktorý naopak toto právo nepriznáva otcom vykonávajúcim závislú prácu v pracovnom pomere, v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania, ktorá zakazuje akúkoľvek diskrimináciu založenú na pohlaví, zakotvenú v článku 13 Zmluvy, v smernici Rady 76/207/EHS 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, a v smernici 2002/73/ES, ktorá zmenila a doplnila uvedenú smernicu?“

20. V konaní pred Súdnym dvorom predložili písomné pripomienky španielska a írska vláda, ako aj Komisia.

IV — Právne posúdenie

21. Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či zásade rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami zaručenej právom Únie odporuje vnútroštátna právna úprava, ktorá priznáva iba zamestnaným osobám ženského pohlavia samostatné právo na „prestávku na dojčenie“. V tejto súvislosti uvádza prejudiciálna otázka článok 13 ES (teraz článok 19 ZFEÚ), ako aj smernice 76/207 a 2002/73 [6].

22. Právne posúdenie sa uskutoční len na základe smernice 76/207, pretože smernicu 2002/73 nie je možné uplatniť *ratione temporis* na tento prípad. Lehota na prebratie smernice 2002/73 uplynula 5. októbra 2005. Návrh žalobcu na poskytnutie „prestávky na dojčenie“ bol podaný už 7. marca 2005, a teda pred uplynutím lehoty na jej prebratie. Aj doba uskutočnenia požadovanej platenej prestávky na dojčenie je pred uplynutím lehoty na prebratie; táto bola požadovaná na obdobie od 4. januára 2005 do 4. októbra 2005.

23. Na druhej strane, pokiaľ by španielske právo nebralo za základ pri rozhodnutí v konaní vo veci samej právny stav v čase podania návrhu, ale neskorší okamih, napríklad okamih rozhodnutia súdu posledného stupňa, potom by už lehota na prebratie smernice uplynula. V konečnom dôsledku by to však nezmenilo nič na právnom posúdení, pretože smernica 2002/73 rozhodujúce ustanovenia podstatne nezmenila.

24. Na nové znenie smernice zmenenej a doplnenej smernicou 2006/54 [7], ktorú bolo potrebné prebrať do 15. augusta 2008, sa vnútroštátny súdu nepýta, navyše uplatniteľnosť zmenenej smernice *ratione temporis* je potrebné *a fortiori* zamietnuť.

6 — Smernica 2002/73/ES Európskeho parlamentu a Rady z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS 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 269, s 15; Mim. vyd. 05/004, s. 255).

7 — 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 (Ú. v. EÚ L 204, s. 23).

A — *Smernica 76/207*

25. Cieľom smernice 76/207 je výkon zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o oblasť zamestnania. Preto jej článok 2 ods. 1 zakazuje tak priamu, ako aj nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Článok 5 ods. 1 upresňuje, že uplatnenie zásady rovnosti zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovné podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia. V ďalšom konaní je preto potrebné najprv preskúmať, či sa sporné ustanovenia týkajú pracovných podmienok a či predstavujú nerovnosť zaobchádzania na základe pohlavia.

1. Nerovnosť zaobchádzania z hľadiska pracovných podmienok

26. Článok 37 ods. 4 španielskeho Zákonníka práce priznáva do deviatich mesiacov veku dieťaťa právo na skrátenie pracovného času. Je možné ho uplatniť buď skrátením denného pracovného času o pol hodiny alebo prestávkou v práci v trvaní jednej hodiny, ktorú je možné rozdeliť na dve časti. Tým sa sporné ustanovenie týka výkonu práce, a teda pracovných podmienok. Preto spadá do rozsahu pôsobnosti článku 5 smernice 76/207.

27. Takéto ustanovenie vedie aj k rozdielnemu zaobchádzaniu na základe pohlavia.

28. Článok 37 ods. 4 Zákonníka práce poskytuje nárok na skrátenie pracovného času podľa doslovného znenia iba zamestnan*kyniam*, zamestnanci však nemajú samostatný nárok na skrátenie pracovného času. Disponujú iba odvodeným nárokom: Iba ak má matka samostatný nárok, môže si ho uplatniť aj otec.

29. Rozdielne zaobchádzanie spočíva v skutočnosti, že zamestnankyne *samostatný* nárok na skrátenie pracovného času majú, naopak zamestnanci ho majú iba *odvodený* od nároku matky dieťaťa. Pokiaľ teda matka, ktorá je zamestnankyňou, disponuje nárokom na prestávku v práci, vzniká zamestnanému otcovi tento nárok, iba ak je aj matka zamestnankyňou. Pokiaľ je naopak matka samostatne zárobkovo činná osoba, a nedisponuje preto sama žiadnym nárokom na skrátenie pracovného času, nemá ani otec zodpovedajúci nárok. Zamestnankyňa má však tento nárok aj v prípade, ak je otec dieťaťa samostatne zárobkovo činný.

30. V podstate sa muži a ženy v tomto prípade nachádzajú v porovnateľnej situácii, pretože sporná prestávka slúži, ako hneď ukážem, v prvom rade na starostlivosť o dieťa. Keďže sporné ustanovenie výslovne priznáva nárok iba zamestnankyniam, ide o priamu diskrimináciu na základe pohlavia.

31. Ďalej je potrebné preskúmať, či je toto rozdielne zaobchádzanie prípustné na základe výnimiek uvedených v smernici.

2. Predpisy na ochranu ženy v tehotenstve a materstve

32. Článok 2 ods. 3 smernice vyhradzuje členským štátom právo zachovať alebo prijať ustanovenia zamerané na ochranu žien, pokiaľ ide o „tehotenstvo a materstvo". Pri tomto ustanovení ide o výnimku zo zásady rovnosti zaobchádzania. Preto je potrebné vykladať ju striktne, [8] aby všeobecné pravidlá neboli zbavené svojho zmyslu. [9]

33. Článok 2 ods. 3 má podľa judikatúry za cieľ dvojakú ochranu ženy. Na jednej strane má poskytnúť ochranu biologického stavu ženy počas tehotenstva a po ňom a na druhej strane ochranu osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode. [10]

34. Sporná španielska vnútroštátna právna úprava však nepredstavuje povolené rozdielne zaobchádzanie podľa článku 2 ods. 3 smernice, pretože pri bližšom pozorovaní v tomto prípade nejde o predpis na ochranu ženy v tehotenstve a materstve v zmysle smernice.

35. Na ochranu žien v materstve by nesporne slúžil predpis poskytujúci určité zvýhodnenia *dojčiacim* zamestnankyniam. Iba ženy sú spôsobilé dojčiť a okrem toho má dojčenie priamu súvislosť s materstvom. Írska vláda má preto pravdu, keď tvrdí, že zlepšenie

8 — Rozsudok z 15. mája 1986, Johnston, 222/84, Zb. s. 1651, bod 44.

9 — Pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. apríla 2010, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-346/08, Zb. s. I-3491, bod 39.

10 — Rozsudky z 12. júla 1984, Hofmann, 184/83, Zb. s. 3047, bod 25; z 30. apríla 1998, Thibault, C-136/95, Zb. s. I-2011, bod 25; z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 32; z 29. novembra 2001, Griesmar, C-366/99, Zb. s. I-9383, bod 4, a z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, Zb. s., I-7643, bod 46. O vzťahu rodič dieťa pozri bod 42 týchto návrhov.

postavenia dojčiacich zamestnankýň nepredstavuje žiadnu zakázanú diskrimináciu zamestnancov mužského pohlavia.

36. Napriek jej označeniu ako prestávky na dojčenie neslúži sporná španielska právna úprava o platenej prestávke v prvom rade na ochranu dojčiacich žien. Ako vnútroštátny súd uviedol, malo toto ustanovenie, pôvodne vychádzajúce z úpravy z roku 1900, umožniť matkám, aby mohli dojčiť svoje dieťa; avšak medzičasom sa od tohto cieľa vzdialilo. Dnes už nepredstavuje dojčenie podmienku pre poskytnutie prestávky v práci. Naopak, španielska judikatúra uplatňuje toto ustanovenie aj pri výžive z fľašky.

37. Súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, kvalifikoval cieľ prestávky v práci správne ako čistý čas venovaný starostlivosti o dieťa. Že sa tým účel sporného ustanovenia vzdialil nielen od dojčenia, ale aj od všeobecného aspektu kŕmenia, potvrdzuje zreteľne posledná zmena článku 37 Zákonníka práce.[11] Táto totiž dovoľuje prestávku v práci v trvaní jednej hodiny denne kumulovať do súvislej dovolenky. V dňoch, keď zamestnanec pracuje, mu však potom nie je poskytovaný žiadny dodatočný čas na dojčenie alebo výživu dieťaťa.

38. Navyše podľa španielskeho práva je možné, aby si prestávku v práci vzal aj otec, pokiaľ by matka mohla požadovať takéto pracovné voľno. Toto potvrdzuje povahu španielskeho predpisu ako opatrenia na uľahčenie starostlivosti o dieťa a nie ako opatrenia na ochranu biologického stavu ženy. Lebo na jednej strane vo všeobecnosti aj otec môže prevziať kŕmenie dieťaťa z fľašky, ako aj opateru o dieťa. A na druhej strane nie je zjavné, v čom spočíva ochrana biologického stavu ženy, keď osobne nepožiada o skrátenie pracovného času a pracuje na plný pracovný čas, zatiaľ čo jej manžel využíva skrátený pracovný čas.

39. Súdny dvor opakovane zdôraznil, že smernica poskytuje členským štátom právo voľnej úvahy, pokiaľ ide o sociálne opatrenia, ktoré prijímajú na účely poskytovania ochrany ženy v tehotenstve a materstve.[12] To znamená, že členské štáty majú širokú mieru voľnej úvahy v otázke, aké opatrenia považujú za potrebné na uskutočnenie tejto ochrany. Tomu zodpovedajúco sa môžu tieto opatrenia líšiť v závislosti od členského štátu, ktorý ich prijal.

11 — Táto zmena sa podľa údajov vnútroštátneho súdu síce nedá na prejednávaný skutkový stav časovo uplatniť, no môže poslúžiť pri posúdení charakteru spornej prestávky.

12 — Rozsudok Hofmann, už citovaný v poznámke pod čiarou 10, bod 27.

40. Tým, že španielsky predpis pripúšťa pri existencii nároku matky aj uplatnenie prestávky v práci zo strany otca, zreteľne vyjadril, že nie je jeho cieľom slúžiť výlučne ochrane matky. Oveľa viac sa táto právna úprava musí vykladať z perspektívy dieťaťa, ktorého potrebu starostlivosti môže uplatnením prestávky alternatívne uspokojiť matka aj otec.

41. V tomto smere sa prejednávaný prípad odlišuje od skutkového stavu, ktorý sa posudzoval vo veci Hofmann. V tomto prípade išlo o ustanovenie členského štátu, ktoré priznávalo nárok na štátom podporovanú materskú dovolenku *iba* matkám po uplynutí zákonnej ochrannej doby. V tejto súvislosti Súdny dvor určil, že smernica 76/207 neukladá žiadnu povinnosť členským štátom poskytnúť alternatívne takúto dovolenku aj otcom, keďže účelom materskej dovolenky je ochrana ženy, pokiaľ ide o následky tehotenstva a materstva.

42. V tejto súvislosti zdôraznil Súdny dvor funkciu materskej dovolenky ako ochrany osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode, a zabráneniu narušenia týchto vzťahov kumulovaním povinností vyplývajúcich zo súčasného výkonu profesijnej činnosti. [13] Čiastočne sa tento ochranný aspekt považuje za prekonaný, pretože nevyhnutnú starostlivosť môže poskytnúť aj otec dieťaťa. [14] V každom prípade je možné zabrániť narušeniu týchto vzťahov aj tým, že otec prevezme starostlivosť o dieťa. V prejednávanom prípade nie je potrebné tento aspekt ochrany v práve Únie vykladať s konečnou platnosťou, keďže španielske právo tým, že umožňuje aj otcom vziať si prestávku v práci, samo vyjadruje, že nie je jeho účelom chrániť osobitný vzťah medzi matkou a dieťaťom.

43. Na záver je potrebné zaoberať sa námietkou španielskej vlády, že individuálny nárok na spornú prestávku v práci je možné poskytnúť iba ženám, keďže iba ony môžu rozhodovať o druhu výživy dieťaťa. Aj táto námietka je však už preto mylná, lebo v spornej prestávke v práci ide len historicky a podľa názvu o prestávku na dojčenie, avšak v španielskej judikatúre sa celkom oddelila od otázky vyživovania dieťaťa. Vzniká však všeobecná otázka, komu sa má poskytnúť prestávka v práci, keď sa rodičia medzi sebou nevedia dohodnúť. Na vyriešenie tejto konfliktnej situácie však

13 — Pozri rozsudky už citované v poznámke pod čiarou 10.

14 — Pozri napríklad LANGENFELD, in: GRABITZ, HILF: Das Recht der Europäischen Union. Stav: január 2008, článok 141, bod 101.

nie je potrebné, aby sa otcovi vopred poprel individuálny nárok na prestávku v práci. Oveľa viac je úlohou vnútroštátneho práva vyvážiť záujmy pri dodržaní zásady rovnosti zaobchádzania.

46. Nie je ešte zjavné, či úprava čiastočnej prestávky v práci, ako je španielska právna úprava, môže byť spôsobilá odstrániť alebo aspoň znížiť záťaž žien spočívajúcu vo faktickej nerovnosti. Opak je skôr pravdou; úprava, ako je španielska, nesie so sebou nebezpečenstvo, že prispeje k zhoršeniu postavenia pracujúcich žien.

3. Opatrenia na podporu rovnosti príležitostí

44. Na záver je potrebné preskúmať, či ustanovenie, o ktoré ide v konaní vo veci samej, je podľa článku 2 ods. 4 smernice 76/207 prípustné. Podľa toho sa táto smernica nedotýka opatrení na podporu rovnej príležitosti pre mužov a ženy, najmä prostredníctvom odstraňovania existujúcich nerovností ovplyvňujúcich príležitosti žien.

45. Podľa ustálenej judikatúry má toto ustanovenie presný a vymedzený cieľ, ktorým je pripustiť opatrenia, ktoré, hoci sú podľa svojho prejavu diskriminačné, účinne smerujú k odstráneniu alebo k obmedzeniu faktických nerovností, ktoré môžu v skutočnosti v sociálnom živote existovať. [15]

47. Keď existuje individuálny nárok na predmetnú prestávku v práci iba pre zamestnankyne, zamestnanci muži naopak disponujú iba nárokom na pracovné voľno odvodeným od matky dieťaťa, zachováva to tradičné rozdelenie úloh do budúcnosti [16] a dokonca obmedzuje možnosť otcov pracujúcich v závislom pracovnom pomere prevziať starostlivosť o dieťa. Iba v prípade, keď obaja rodičia vykonávajú závislú pracovnú činnosť, môžu sa slobodne rozhodnúť, kto využije prestávku v práci na účely starostlivosti o dieťa. Pokiaľ je iba otec v závislom pracovnom pomere, matka naopak pracuje ako samostatne zárobkovo činná osoba, nemá otec žiadny nárok na prestávku v práci: V tomto prípade si dodatočný čas určený na starostlivosť o dieťa, ktorý poskytuje španielsky Zákonník práce, musí uplatniť matka, ktorá na tento účel buď obmedzí svoju samostatnú zárobkovú činnosť

15 — Rozsudky zo 17. októbra, 1995, Kalanke, C-450/93, Zb. s. I-3051, bod 18; z 11. novembra 1997, Marschall, C-409/95, Zb. s. I-6363, bod 26, ako aj z 19. marca 2002, Lommers,C-476/99, Zb. s. I-2891, bod 32.

16 — Na toto nebezpečenstvo Súdny dvor poukázal už v rozsudku z 19. marca 2002, Lommers, už citovaný v poznámke pod čiarou 15, bod 41.

a zmieri sa s ekonomickou stratou, alebo bude musieť znášať dvojité zaťaženie. Odbremenenie zo strany otca dieťaťa pracujúceho v závislom pracovnom pomere totiž v takomto prípade nie je možné.

48. Vnútroštátny súd taktiež v tomto smere argumentuje a poukazuje na dôsledok, ktorý označuje ako „bumerangový efekt“ španielskej právnej úpravy. Z pohľadu zamestnávateľa totiž právna úprava španielskeho nároku predstavuje dokonca dôvod na uprednostnenie mužského uchádzača pred ženskou uchádzačkou pri zamestnávaní. Pokiaľ totiž zamestnávateľ musí počítať pri zamestnaní ženy so samotnou neskoršou možnosťou tehotenstva a materstva a s tým súvisiacimi právami zamestnankyne, má zamestnankyňa okrem toho v každom prípade nárok na poskytnutie spornej prestávky v práci (na dojčenie). Pri zamestnaní mužského uchádzača je zamestnávateľ vystavený fakticky nižšiemu riziku, že tento uchádzač vôbec uplatní svoj nárok na prestávku v práci. Dokonca v prípade matky pracujúcej ako samostatne zárobkovo činná osoba nevznikne žiadny nárok na spornú prestávku v práci.

49. Ani článok 2 ods. 4 teda neodôvodňuje sporné rozdielne zaobchádzanie.

B — *Smernica 96/34*

50. Komisia vo svojom stanovisku dospela k záveru, že právny predpis, akým je sporné ustanovenie, porušuje aj rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke. Prestávka poskytovaná na účely starostlivosti o dieťa zodpovedá rodičovskej dovolenke v zmysle tejto smernice. Doložka 2 dohody poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku. S týmto ustanovením je v rozpore vnútroštátny predpis, ktorý poskytuje v spornom kontexte individuálny nárok na prestávku v práci iba ženám.

51. Vnútroštátny súd vo svojej prejudiciálnej otázke neuviedol smernicu 96/34. V odôvodnení návrhu na začatie prejudiciálneho konania však poukazuje na skutočnosť, že španielske právo nepozná jednotnú rodičovskú dovolenku, ale sa snaží uviesť svoju úpravu do súladu so smernicou formou rôznych právnych predpisov, pričom jedným z nich je aj úprava spornej prestávky v práci. K tomuto sa však návrh na začatie prejudiciálneho konania ďalej nevyjadruje. Takže chýbajú najmä podrobné informácie o ostatnej španielskej právnej úprave o rodičovskej dovolenke. Na základe tejto okolnosti nie je možné preskúmať,

či došlo k porušeniu smernice 96/34. Keďže však už bolo konštatované porušenie smernice 76/207, nie je potrebné určiť, či bola porušená smernica 96/34.

C — *Medzitímny návrh*

52. Vnútroštátny právny predpis, ktorý je predmetom tohto sporu, nie je zlučiteľný so smernicou 76/207.

D — *Dôsledky pre spor vo veci samej*

53. Aké dôsledky z tohto konštatovania vyplývajú pre osobný pracovný pomer, o ktorý ide v spore vo veci samej, musí posúdiť vnútroštátny súd.

54. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry smernica sama osebe nemôže zakladať povinnosti jednotlivcovi, takže sa na ňu nemožno odvolávať. [17]

55. Naopak, Súdny dvor v dvoch novších rozhodnutiach určil, že je na vnútroštátnom súde prejednávajúcom spor, v ktorom ide o zásadu zákazu diskriminácie na základe veku, neuplatniť žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré by bolo v rozpore s touto zásadou. [18] Je potrebné počkať, či Súdny dvor rozšíri takýto horizontálny priamy účinok aj na iné všeobecné právne zásady, ako je zákaz diskriminácie na základe pohlavia. Najmä by bolo potrebné v prípade takéhoto ďalšieho vývoja objasniť dogmatické základy tohto sporného horizontálneho účinku a jeho hraníc. [19]

17 — Rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, bod 48; zo 14. júla 1994, Faccini Dori, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 20; z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, body 108 a 109; zo 7. júna 2007, Carp, C-80/06, Zb. s. I-4473, bod 20, a z 19. januára 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Zb. s. I-365, bod 46.

18 — Rozsudky z 22. novembra 2005, Mangold, C-144/04, Zb. s. I-9981, bod 77, a z 19. januára 2010, Küçükdeveci, už citovaný v poznámke pod čiarou 17, bod 51. K tomu pozri aj moje návrhy vo veci Andersen z dnešného dňa, C-499/08, bod 22 a nasl.

19 — Pozri k tomu návrhy, ktoré predniesli generálny advokát Tizzano 30. júna 2005 vo veci Mangold (rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 18), body 83, 84 a 100; generálny advokát Mazák 15. februára 2007 vo veci Palacios de la Villa (rozsudok zo 16. októbra 2007, C-411/05, Zb. s. I-8531), body 133 až 138, generálna advokátky Sharpston vo veci Bartsch (rozsudok z 23. septembra 2008, C-427/06, Zb. s. 7245), body 79 až 93, a citovanú judikatúru k týmto veciam.

56. Keďže vnútroštátny súd sa na toto Súdneho dvora nepýtal, išlo by takéto objasnenie na tomto mieste príliš ďaleko.

57. Okrem toho zásada výkladu vnútroštátneho práva v súlade so smernicou má v každom prípade prednosť. Vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, berúc do úvahy celé vnútroštátne právo a uplatniac ich výkladové metódy, s cieľom zaručiť úplnú účinnosť predmetnej smernice a dospieť k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným smernicou. [20] Skutočnosť, že výklad vnútroštátneho práva v súlade so smernicou môže prípadne zaťažiť jednotlivca, nesvedčí proti takému výkladu. [21] Tak platí povinnosť výkladu vnútroštátneho práva v súlade so smernicami nesporne aj v horizontálnych právnych vzťahov, v ktorých dochádza k nepriamemu nútenému zaťaženiu jednotlivca. [22]

58. V prejednávanom prípade svedčí mnohé o tom, že vnútroštátny súd formou výkladu dospel k záveru, ktorý je v súlade so smernicou. Nakoniec, sporný predpis už bol v minulosti predmetom rozšíreného výkladu a pri zohľadnení spoločenského vývoja sa oddelil od dojčenia a v určitých prípadoch priznáva nárok aj otcom. Vnútroštátny súd sa nevyjadril ani k tomu, že mal ťažkosti dospieť k záverom tu uvedeným pomocou výkladu španielskeho práva.

20 — Rozsudky Pfeiffer a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 17, bod 115 a nasl.; zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 111; z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 101, a z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07 až C-380/07, Zb. s. I-3071, bod 200.

21 — Pozri moje návrhy z 8. februára 2007 vo veci Kofoed (rozsudok z 5. júla 2007, C-321/05, Zb. s. I-05795), bod 65 a tam citovanú judikatúru.

22 — Pozri iba rozsudky z 13. novembra 1990, Marleasing, C-106/89, Zb. s. I-4135, body 6 a 8, a Faccini Dori, už citovaný v poznámke pod čiarou 17, body 20, 25 a 26.

V — Návrh

59. Na základe vyššie uvedeného navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku takto:

„Vnútroštátna právna úprava, ktorá priznáva samostatné právo na platené prestávky v práci na účely starostlivosti o dieťa spočívajúce v skrátení denného pracovného času o pol hodiny alebo v prestávke v práci trvajúcej jednu hodinu, ktorú je možné rozdeliť na dve časti, výlučne matkám, vykonávajúcim závislú prácu v pracovnom pomere, ale nie otcom vykonávajúcim závislú prácu v pracovnom pomere, je v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania v zmysle smernice Rady 76/207/EHS 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."