ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 20. septembra 2007 *

Vo veci C-116/06,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Tampereen käräjäoikeus (Fínsko) z 24. februára 2006 a doručený Súdnemu dvoru 28. februára 2006, ktorý súvisí s konaním:

Sari Kiiski

proti

Tampereen kaupunki,

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory K. Lenaerts, sudcovia R. Silva de Lapuerta, G. Arestis, J. Malenovský (spravodajca) a T. von Danwitz,

generálna advokátka: J. Kokott,
tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 8. februára 2007,

* Jazyk konania: fínčina.

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— pani Kiiski, v zastúpení: A. Vainio, asianajaja,

— Tampereen kaupunki, v zastúpení: T. Kyöttilä, splnomocnená zástupkyňa,

— fínska vláda, v zastúpení: E. Bygglin a J. Himmanen, splnomocnené zástupkyne,

— talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. van Beek a M. Huttunen, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 15. marca 2007,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 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, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187), ktorá bola zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady

2002/73/ES z 23. septembra 2002 (Ú. v. ES L 269, s. 15; Mim. vyd. 05/004, s. 255, ďalej len „smernica 76/207“), ako aj výkladu článkov 8 a 11 smernice 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).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Kiiski a Tampereen kaupunki (mesto Tampere) z dôvodu jeho odmietnutia zmeniť žalobkyni dobu dovolenky na výchovu dieťaťa.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Článok 2 smernice 76/207 stanovuje:

„1. Na účely týchto ustanovení zásada rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna diskriminácia akéhokoľvek druhu na základe pohlavia, či už priama alebo nepriama, s odvolaním sa najmä na manželský alebo rodinný stav.

2. Na účely tejto smernice platia tieto definície:

— priama diskriminácia: kde sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo na základe pohlavia než sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou v porovnateľnej situácii,

— nepriama diskriminácia: kde 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 zdôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné,

…

7. Táto smernica sa nedotýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom.

Žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na porovnateľné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala právo počas svojej neprítomnosti v práci.

Menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou v zmysle smernice 92/85/EHS vytvára diskrimináciu v zmysle tejto smernice.

…“

4 Článok 8 smernice 92/85 s názvom „Materská dovolenka“ znie:

„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.“

5 Článok 11 smernice 92/85 s názvom „Zamestnanecké práva“ stanovuje:

„Aby sa pracovníčkam v zmysle článku 2 zaručilo uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosť, ako ich ustanovuje uvedený článok, zabezpečí sa, že:

1. v prípadoch uvedených v článkoch 5, 6 a 7 musia byť zabezpečené zamestnanecké práva pracovníčok v zmysle článku 2, týkajúce sa pracovnej zmluvy vrátane zachovania výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou;

2. v prípade uvedenom v článku 8 sa musia byť zabezpečiť:

   a) práva spojené s pracovnou zmluvou pracovníčok v zmysle článku 2 popri právach uvedených nižšie pod písmenom b);

   b) zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku pre pracovníčky v zmysle článku 2;

3. dávka uvedená v bode 2 písm. b) sa pokladá 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;

4. členské štáty môžu podmieniť nárok na výplatu alebo dávku uvedenú v bode 1 a 2 b) vtedy, ak pracovníčka splní podmienky pre vznik nároku na také dávky ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi.

   Tieto podmienky však za žiadnych okolností nemôžu vyžadovať doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu.“

6 Smernica 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) vykonáva rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke uzavretú 14. decembra 1995 medzi všeobecnými medziodvetvovými organizáciami (ďalej len „rámcová dohoda“).

7 Príloha rámcovej dohody stanovuje:

„…

9. keďže táto dohoda je rámcovou dohodou, ktorá stanovuje minimálne požiadavky a ustanovenia týkajúce sa rodičovskej dovolenky odlišnej od materskej dovolenky…

…

Doložka 1: Účel a pôsobnosť

1. Táto dohoda stanovuje minimálne požiadavky, ktorých cieľom je uľahčiť zosúladenie rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov.

2. Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah vymedzený zákonom, kolektívnymi zmluvami alebo existujúcou praxou v danom členskom štáte.

Doložka 2: Rodičovská dovolenka

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.

2. Účastníci tejto dohody zastávajú názor, že právo na rodičovskú dovolenku podľa doložky 2.1 by sa malo v zásade poskytovať ako neprenosné, aby sa podporili rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami.

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. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu najmä:

…

d) určiť časový predstih, s akým musí pracovník podať žiadosť zamestnávateľovi pri uplatňovaní svojho práva na poskytnutie rodičovskej dovolenky, v ktorej stanoví začiatok tejto dovolenky a jej skončenie;

…

…

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

…“

Vnútroštátna právna úprava

8 Podľa kapitoly 4 § 4 zákona o pracovnej zmluve [*Työsopimuslaki* (26.1.2001/55)] pracovník môže z legitímneho dôvodu zmeniť dátum a dobu dovolenky na výchovu, pokiaľ to oznámi zamestnávateľovi najneskôr jeden mesiac pred zmenou.

9 Podľa kapitoly V § 11 a § 12 komunálnej kolektívnej zmluvy upravujúcej pracovné podmienky zamestnancov vo verejnej službe a zmluvných zamestnancov z rokov 2003-2004 [*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus* 2003-2004 (ďalej len „kolektívna zmluva")] má komunálny zamestnanec nárok, aby sa mu z nepredvídateľných a legitímnych dôvodov na základe jeho žiadosti zmenil začiatok a doba už schválenej dovolenky na výchovu dieťaťa. Za legitímne dôvody sa považujú nepredvídateľné a podstatné zmeny praktických možností starať sa o vlastné dieťa, ktoré komunálny zamestnanec v čase podania žiadosti o dovolenku na výchovu dieťaťa nemohol zohľadniť.

10 Podľa vykonávacích predpisov k tejto kolektívnej zmluve patrí medzi legitímne dôvody napríklad ťažké ochorenie alebo smrť dieťaťa alebo druhého rodiča alebo rozvod manželov. Naproti tomu presťahovanie sa na iné miesto, začiatok iného pracovnoprávneho vzťahu alebo ďalšie tehotenstvo sa v zásade nepovažujú za legitímne dôvody. Pri prerušení dovolenky na výchovu dieťaťa musí komunálny zamestnanec nastúpiť opätovne do služby.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

11 Pani Kiiski je profesorkou na Tampereen Lyseon Lukio (Stredná škola v Tampere). Jej zamestnávateľom je Tampereen kaupunki, s ktorým je v zamestnaneckom pomere

podľa verejného práva, na ktorý sa vzťahuje kolektívna zmluva. Riaditeľ školy jej 3. mája 2004 odsúhlasil dovolenku na výchovu dieťaťa narodeného v roku 2003 na obdobie od 11. augusta 2004 do 4. júna 2005.

12 Pani Kiiski znovu otehotnela a požiadala 1. júla 2004 o zmenu rozhodnutia o dovolenke na výchovu tak, aby jej bola poskytnutá na obdobie od 11. augusta 2004 do 22. decembra 2004.

13 Riaditeľ školy však oznámil dotknutej osobe, že v jej žiadosti nie je uvedený žiadny nepredvídateľný ani legitímny dôvod, ktorý by umožňoval zmeniť dobu dovolenky na výchovu v súlade s kolektívnou zmluvou. Pani Kiiski 9. augusta 2004 doplnila svoju žiadosť o oznámenie, že je v piatom týždni tehotenstva a že jej tehotenstvo spôsobilo podstatnú zmenu praktických možností starať sa o jej dieťa. Vyjadrila svoj úmysel nastúpiť do práce už od 23. decembra 2004, pretože sa domnievala, že dovolenka na výchovu sa nemôže úplne zrušiť. Otec dieťaťa si chcel vziať takú dovolenku na jar roku 2005.

14 Riaditeľ školy zamietol túto žiadosť rozhodnutím z 19. augusta 2004, v ktorom s odvolaním sa na vykonávacie predpisy ku kolektívnej zmluve a fínsku judikatúru uviedol, že nové tehotenstvo nepredstavuje legitímny dôvod na zmenu doby dovolenky na výchovu.

15 Otec dieťaťa nedostal dovolenku na výchovu na obdobie jari 2005, pretože podľa všeobecnej kolektívnej zmluvy uzavretej medzi štátom a jeho zamestnancami vo verejnej službe a zmluvnými zamestnancami *(valtion yleinen virka- ja työehtosopimus)* má v tom istom čase len jeden rodič nárok na dovolenku na výchovu. Pani Kiiski teda oznámila, že chce prerušiť svoju dovolenku na výchovu 31. januára 2005

a v ten istý deň nastúpiť na materskú dovolenku, aby mohol jej manžel dostať dovolenku na výchovu. Riaditeľ školy však 10. decembra 2004 zamietol túto novú žiadosť z dôvodu, že rozhodnutie manželovho zamestnávateľa o zamietnutí dovolenky na výchovu nepredstavuje legitímny dôvod v zmysle kolektívnej zmluvy alebo fínskeho zákona.

16 Pani Kiiski považujúc sa za obeť nedovolenej diskriminácie podala na Tampereen käräjäoikeus (Súd prvého stupňa v Tampere) žalobu proti svojmu zamestnávateľovi o náhradu materiálnej a nemateriálnej ujmy, ktorú podľa jej tvrdenia utrpela. Na podporu svojej žaloby sa odvolávala najmä na rozsudok z 27. februára 2003, Busch, C-320/01, Zb. s. I-2041. Domnieva sa, že je objektom priamej a nepriamej diskriminácie na základe pohlavia, keďže jej zamestnávateľ neuznal nové tehotenstvo za dostatočný dôvod a odmietol akúkoľvek zmenu obdobia jej dovolenky na výchovu, a tým jej zabránil opäť nastúpiť do práce, ba dokonca aj využiť materskú dovolenku.

17 Podľa názoru Tampereen kaupunki prerušenie dovolenky na výchovu nebolo zamietnuté z dôvodu nového tehotenstva, ale preto, že podľa kolektívnej zmluvy a príslušnej fínskej judikatúry to nepredstavuje nepredvídateľný a legitímny dôvod, ktorý by odôvodňoval takéto prerušenie. Nové tehotenstvo nespôsobilo nepredvídateľné a podstatné zmeny praktických možností starostlivosti o prvé dieťa, ktoré by bránili pani Kiiski trvalo sa starať o dieťa.

18 Tampereen kaupunki zastáva názor, že okrem iného už citovaný rozsudok Busch nie je v predmetnej veci relevantný. V každom prípade považuje jeho reakciu za odôvodnenú objektívnymi a legitímnymi dôvodmi, nech sa bude uplatňovať akákoľvek domnienka diskriminácie. Z jeho pohľadu predčasný návrat pracovníka čerpajúceho dovolenku na výchovu späť na výkon pracovnej činnosti nikdy nie je bez následkov pre iných pracovníkov a najmä pre pracovníka, ktorý ho zastupoval.

19 Za týchto okolností Tampereen käräjäoikeus rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Ide o priamu alebo nepriamu diskrimináciu, ktorá je v rozpore s článkom 2 smernice 76/207/EHS..., ak zamestnávateľ zamietne zmeniť dobu dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá bola pracovníčke schválená, alebo prerušiť túto dovolenku z dôvodu nového tehotenstva, o ktorom sa táto pracovníčka dozvedela pred začiatkom uvedenej dovolenky a v tejto súvislosti sa zamestnávateľ odvoláva na ustálený výklad vnútroštátnych právnych predpisov, podľa ktorého nové tehotenstvo vo všeobecnosti nie je nepredvídaným a legitímnym dôvodom, ktorý umožňuje zmenu času a trvania dovolenky na výchovu dieťaťa?

2. Môže zamestnávateľ svoje konanie opísané [v prvej otázke], ktoré prípadne predstavuje nepriamu diskrimináciu, so zreteľom na smernicu [76/207] dostatočne odôvodniť tým, že zmena organizácie práce učiteľov a kontinuita vyučovania by viedli k obvyklým problémom, avšak nie k vážnym narušeniam, alebo tým, že zamestnávateľ by podľa vnútroštátnych predpisov musel odškodniť za straty na mzde zastupujúceho učiteľa, ktorý bol zamestnaný ako náhrada za učiteľa na dovolenke na výchovu, tieto straty na mzde by mu vznikli, ak by učiteľ čerpajúci dovolenku na výchovu dieťaťa nastúpil do zamestnania pred koncom tejto dovolenky?

3. Je možné uplatniť smernicu 92/85..., a ak je tomu tak, porušuje konanie zamestnávateľa, opísané [v prvej otázke], články 8 a 11 tejto smernice, keď pracovníčka v dôsledku pokračovania v čerpaní dovolenky na výchovu stratí nárok na peňažné dávky založené pracovným pomerom vo verejnom sektore, ktoré vyplývajú z materskej dovolenky?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej a tretej otázke

20 Najskôr je potrebné poznamenať, že podľa údajov poskytnutých vnútroštátnym súdom podávajúcim návrh na začatie prejudiciálneho konania zamietnutie zamestnávateľa pani Kiiski prerušiť dovolenku na výchovu, ktorú čerpala, ju zbavilo výhod vyplývajúcich z materskej dovolenky stanovených smernicou 92/85. Ďalej, keď zamestnávateľ pani Kiiski nechcel vyhovieť jej trom žiadostiam podaných za sebou na základe rôznych úvah, svoje zamietnutie vždy založil prinajmenšom nepriamo a implicitne na uplatňovaní vnútroštátnych ustanovení upravujúcich dovolenku na výchovu, ktoré všeobecne vylučujú tehotenstvo ako legitímny dôvod umožňujúci zmeniť obdobie tejto dovolenky. Napokon písomnosti v spise predloženom Súdnemu dvoru neumožňujú dôjsť k záveru, že dovolenka na výchovu nepatrí medzi dovolenky, ktoré spadajú pod režim rodičovskej dovolenky stanovenej rámcovou zmluvou.

21 V tejto súvislosti treba chápať, že svojou prvou a treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článku 2 smernice 76/207, ktorý zakazuje akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, pokiaľ ide o pracovné podmienky, ako aj článkom 8 a 11 smernice 92/85 týkajúcim sa materskej dovolenky odporujú vnútroštátne ustanovenia upravujúce dovolenku na výchovu, ktoré vo všeobecnosti vylučujú tehotenstvo vrátane jeho poslednej fázy zodpovedajúcej obdobiu materskej dovolenky, ako legitímny dôvod umožňujúci zmeniť obdobie dovolenky na výchovu.

22 Odpoveď, o ktorú sa žiada, predpokladá najskôr, že osoba, ktorá ako pani Kiiski si uplatňuje nárok na práva spojené s materskou dovolenkou, spadá do pôsobnosti smernice 92/85, teda že je „tehotnou pracovníčkou“ v zmysle článku 2 písm. a) tejto smernice.

23 Podľa tohto ustanovenia „tehotnou pracovníčkou“ sa rozumie „tehotná pracovníčka, ktorá svojho zamestnávateľa informovala o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou“.

24 Z toho vyplýva, že na účely uplatnenia smernice 92/85 zákonodarca Spoločenstva chcel zadefinovať pre Spoločenstvo pojem „tehotnej pracovníčky“, aj keď pre jeden aspekt tejto definície, a to ten, ktorý sa týka spôsobu, ktorým pracovníčka informuje svojho zamestnávateľa o jej stave, odkazuje na vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátnu prax.

25 Pokiaľ ide o pojem pracovník, treba pripomenúť, že na základe ustálenej judikatúry sa tento pojem nemôže vykladať rôzne podľa vnútroštátnych právnych predpisov, ale má význam na úrovni Spoločenstva. 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 (pozri najmä rozsudky z 3. júla 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Zb. s. 2121, body 16 a 17; z 13. apríla 2000, Lehtonen a Castors Braine, C-176/96, Zb. s. I-2681, bod 45; z 23. marca 2004, Collins, C-138/02, Zb. s. I-2703, bod 26; zo 7. septembra 2004, Trojani, C-456/02, Zb. s. I-7573, bod 15, a z 26. apríla 2007, Alevizos, C-392/05, Zb. s. I-3505, bod 67).

26 Súdny dvor okrem toho zastával názor, že právna povaha *sui generis* pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska vnútroštátneho práva nemôže mať žiadny dosah na postavenie pracovníka v zmysle práva Spoločenstva (pozri rozsudky z 23. marca 1982, Levin, 53/81, Zb. s. 1035, bod 16; z 31. mája 1989, Bettray, 344/87, Zb. s. 1621, body 15 a 16; z 19. novembra 2002, Kurz, C-188/00, Zb. s. I-10691, bod 32, a Trojani, už citovaný, bod 16).

27 Aj keď je nesporné, že pani Kiiski, predtým ako čerpala svoju dovolenku na výchovu, sa nachádzala v pracovnom pomere s vlastnosťami uvedenými v bode 25 tohto rozsudku, a teda mala postavenie pracovníčky v zmysle práva Spoločenstva, avšak aby si mohla uplatniť práva priznávané smernicou 92/85, je potrebné, aby si pri čerpaní dovolenky na výchovu zachovala toto postavenie.

28 V tejto súvislosti treba po prvé zdôrazniť, že smernica 92/85 nevylučuje zo svojej pôsobnosti situácie pracovníčok, ktoré už čerpajú dovolenku, akou je dovolenka na výchovu.

29 Je pravdou, že podľa prvého, piateho a siedmeho odôvodnenia účelom smernice 92/85 je zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov v pracovnom prostredí, najmä tehotných pracovníčok. Podľa štrnásteho odôvodnenia tejto smernice 92/85 však zákonodarca Spoločenstva zastáva názor, že tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníčkam treba vzhľadom na ich zraniteľnosť poskytnúť právo na materskú dovolenku.

30 Ak zákonodarca Spoločenstva chcel najmä všeobecne chrániť tehotné pracovníčky pred rizikami, ktorým môžu byť vystavené pri výkone ich profesijnej činnosti, tým, že im priznal právo na materskú dovolenku, ktoré im umožňuje v danom čase nevykonávať ich prácu, je isté, že toto právo nepodmienil tým, aby sa tehotná žena, ktorá chce čerpať túto dovolenku, osobne musela nachádzať v situácii, v ktorej je vystavená takému riziku.

31 Skutočnosť, že cieľom smernice 92/85 je zlepšenie ochrany tehotných žien na pracovisku, nemôže viesť k záveru, že zákonodarca Spoločenstva chcel vylúčiť z čerpania takej dovolenky pracovníčku, ktorá v čase, keď chce nastúpiť na túto dovolenku, už dočasne nevykonáva svoju profesijnú činnosť, pretože čerpá inú dovolenku.

32 Po druhé treba zdôrazniť, že podľa doložky 2 bodu 7 rámcovej dohody členské štáty a/alebo sociálni partneri vymedzia status pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky stanovenej touto zmluvou. Z toho vyplýva, že zákonodarca Spoločenstva pri prijímaní smernice 96/34, ktorá vykonáva uvedenú zmluvu, zastával názor, že pracovný pomer medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom počas rodičovskej dovolenky zostáva zachovaný. V dôsledku toho pracovník čerpajúci takú dovolenku zostáva počas tohto obdobia pracovníkom v zmysle práva Spoločenstva.

33 Okrem toho nie je sporné, že v čase prijatia rozhodnutia z 10. decembra 2004, ktoré podľa vnútroštátneho súdu malo pre pani Kiiski za následok stratu nároku na výplatu alebo na primeranú dávku stanovenú v článku 11 smernice 92/85, dotknutá osoba informovala o svojom tehotenstve zamestnávateľa v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo vnútroštátnou praxou. K tomuto dňu teda spadala do pôsobnosti tejto smernice.

34 Je potrebné teda vedieť, či pravidlá upravujúce dovolenku na výchovu, najmä tie, ktoré definujú podmienky umožňujúce zmeniť obdobie dovolenky, môžu zbaviť pani Kiiski práv spojených s materskou dovolenkou.

35 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že doložka 2 bodu 1 rámcovej dohody priznáva pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na dovolenku na obdobie najmenej troch mesiacov. Táto dovolenka sa poskytuje rodičom, aby sa mohli starať o svoje dieťa. Môže sa čerpať až do stanoveného veku dieťaťa, najviac však do veku 8 rokov (pozri rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C-519/03, Zb. s. I-3067, body 31 a 32).

36 Treba tiež pripomenúť, že ako bolo uvedené v bode 32 tohto rozsudku, rámcová dohoda ukladá členským štátom a/alebo sociálnym partnerom, aby vymedzili status pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu počas obdobia dovolenky stanovenej touto dohodou.

37 Keďže poskytnutie takejto dovolenky má vplyv na organizáciu podniku alebo služby, v ktorej sa nachádza pracovné miesto pracovníka čerpajúceho túto dovolenku a môže si vyžadovať najmä zamestnanie náhradníka, je oprávnené, aby vnútroštátne právo presne stanovilo podmienky, za ktorých bude možné uskutočniť zmenu obdobia uvedenej dovolenky.

38 So zreteľom na cieľ rámcovej dohody poskytnúť pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby sa mohli starať o toto dieťa, je taktiež oprávnené, aby odvolaním sa na udalosti, ktoré nastali po podaní žiadosti alebo poskytnutí tejto dovolenky a nepochybne znemožňujú dotknutému pracovníkovi starať sa o dieťa za pôvodných podmienok, bolo dotknutej osobe umožnené uskutočniť zmenu obdobia uvedenej dovolenky.

39 Vo veci samej na jednej strane kolektívna zmluva priznáva dotknutému komunálnemu zamestnancovi nárok, aby mu z nepredvídateľných a legitímnych dôvodov na základe jeho žiadosti bol zmenený začiatok a doba trvania už schválenej dovolenky na výchovu. Na druhej strane podľa tej istej zmluvy sa za legitímny dôvod považuje každá nepredvídateľná a podstatná zmena praktických možností starať sa o dieťa, ktoré sa v čase podania žiadosti o dovolenku na výchovu nemoholi zohľadniť.

40 Pokiaľ ide o predmetné vykonávacie predpisy ku kolektívnej zmluve, tie uvádzajú ako legitímne dôvody také udalosti ako ťažké ochorenie alebo smrť dieťaťa alebo druhého rodiča alebo rozvod manželov. Uvedené vykonávacie predpisy naopak nepovažujú presťahovanie sa na iné miesto, začiatok iného pracovnoprávneho vzťahu alebo ďalšie tehotenstvo v zásade za nepredvídateľný a legitímny dôvod.

41 Je potrebné zdôrazniť, že ak presťahovanie sa na iné miesto alebo začiatok iného pracovnoprávneho vzťahu, ktoré závisia len od vôle dotknutej osoby, správne možno považovať za predvídateľné, z tohto hľadiska sa tehotenstvo nemôže prirovnať takým udalostiam.

42 Nepredvídateľnosť, s ktorou sa v zásade spája tento stav, sa približuje skôr k udalostiam, ako je ťažké ochorenie alebo smrť dieťaťa alebo druhého rodiča alebo rozvod manželov.

43 Tieto udalosti, ktoré vykonávacie predpisy vo veci samej považujú za nepredvídateľné, odrážajú podstatné zmeny v rodine a vo vzťahoch medzi rodičmi na jednej strane a medzi rodičmi a dieťaťom na druhej strane, ktorých znakom je strata alebo výrazné zníženie disponibility jedného člena rodiny alebo strata alebo výrazné zníženie skutočných možností dotknutého rodiča vychovávať dieťa alebo možností dieťaťa byť vychovávané. Tieto udalosti preto bránia splneniu podmienok, za ktorých sa v čase podania žiadosti o dovolenku na výchovu predpokladala starostlivosť o dieťa v súlade s cieľom uvedenej dovolenky.

44 Pokiaľ ide o tehotenstvo, nemožno poprieť, že mení vzťahy vnútri rodiny a že riziká s ním spojené pre matku a ešte nenarodené dieťa ovplyvňujú disponibilitu dotknutej osoby a jej možnosti vychovávať dieťa v rámci dovolenky na výchovu. Predsa však tehotenstvo samo osebe v zásade nespôsobuje podstatné zmeny alebo zmeny s takým významom, že by predstavovali prekážku pre splnenie podmienok, za ktorých sa v čase podania žiadosti o rodičovskú dovolenku predpokladala starostlivosť o dieťa.

45 Nie je však možné ignorovať skutočnosť, že tehotenstvo sa neodvratne vyvíja a pre dotknutú ženu sa v poslednom období pred pôrodom a počas prvých týždňoch po pôrode zmenia životné podmienky natoľko, že tieto zmeny budú predstavovať prekážku pre možnosť dotknutej osoby starať sa o prvé dieťa.

46 Zákonodarca Spoločenstva zohľadnil práve tento vývoj, keď tehotným pracovníčkam priznal osobitné právo, teda právo na materskú dovolenku, ako je stanovené v smernici 92/85, ktorej účelom 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 (pozri v tomto zmysle rozsudky z 29. novembra 2001, Griesmar, C-366/99, Zb. s. I-9383, bod 43; z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 32, a Komisia/Luxembursko, už citovaný, bod 32).

47 Členské štáty musia v dôsledku toho prijať na základe článku 8 smernice 92/85 nevyhnutné opatrenia na to, aby pracovníčky mohli čerpať materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov.

48 V tejto súvislosti z piateho a šiesteho odôvodnenia tejto smernice vyplýva, že zákonodarca Spoločenstva sa chcel prispôsobiť cieľom Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva prijatej na zasadnutí Európskej rady konanom v Štrasburgu 9. decembra 1989. Článok 136 ES odkazuje aj na Európsku sociálnu chartu podpísanú v Turíne 18. októbra 1961 a revidovanú 3. mája 1996 v Štrasburgu, ktorej sú všetky členské štáty zmluvnými stranami, keďže pristúpili k pôvodnej verzii, k revidovanej verzii alebo k obom verziám. Cieľom článku 8 európskej sociálnej charty

zakotvujúcim právo pracovníčok na ochranu materstva je zabezpečenie práva na materskú dovolenku v trvaní najmenej 12 týždňov podľa originálneho znenia a podľa revidovaného znenia v trvaní najmenej 14 týždňov.

49 Za týchto podmienok právo na materskú dovolenku priznané tehotným pracovníčkam treba považovať za prostriedok ochrany sociálneho práva s osobitným významom. Zákonodarca Spoločenstva tak usúdil, že podstatné zmeny životných podmienok dotknutých osôb počas vymedzeného obdobia najmenej 14 týždňov pred a po pôrode predstavujú legitímny dôvod na nevykonávanie ich profesijnej činnosti bez toho, aby legitímnosť tohto dôvodu mohla byť spochybnená akýmkoľvek spôsobom či zo strany verejných orgánov, alebo zamestnávateľov.

50 Ako tiež vyplýva z judikatúry uvedenej v bode 46 tohto rozsudku, priznaná ochrana matky formou materskej dovolenky má za cieľ zabrániť kumulácii jej zaťaženia. Starostlivosť o prvé dieťa v súlade s účelom rodičovskej dovolenky stanovenej v rámcovej dohode znamená pre matku v poslednej fáze tehotenstva kumuláciu zaťaženia porovnateľnej povahy a významu. Je preto oprávnené vyžadovať, aby sa zabránilo takejto kumulácii tým, že sa dotknutej osobe umožní z dôvodu tohto stavu zmeniť obdobie predmetnej dovolenky.

51 Z uvedeného vyplýva, že vymedzené obdobie najmenej 14 týždňov pred a po pôrode treba považovať za situáciu, ktorá so zreteľom na cieľ rodičovskej dovolenky stanovený v rámcovej dohode predstavuje prekážku na jeho dosiahnutie, a preto ako legitímny dôvod oprávňuje zmeniť obdobie tejto dovolenky.

52 Vnútroštátne ustanovenia, aké sú vo veci samej, však vo všeobecnosti vylučujú tehotenstvo z legitímnych dôvodov, pričom ťažké ochorenie alebo smrť dieťaťa alebo druhého rodiča, ako aj rozvod uznávajú za legitímne dôvody oprávňujúce zmeniť obdobie dovolenky na výchovu.

53 Za týchto okolností, keď sa nerovnako zaobchádza so situáciou, ktorá so zreteľom na účel rodičovskej dovolenky stanoveného v rámcovej dohode a na prekážky, ktoré ho môžu zmariť a ktorá je porovnateľná s tou, aká vznikne v dôsledku ťažkého ochorenia alebo smrti dieťaťa alebo druhého rodiča alebo rozvodu, sú tieto ustanovenia diskriminujúce bez toho, aby takéto zaobchádzanie bolo objektívne odôvodnené.

54 Podľa ustálenej judikatúry dodržiavanie zásady rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie si vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a s rozdielnymi situáciami rovnako, ak takéto zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené (pozri najmä rozsudky z 26. októbra 2006, Koninklijke Coöperatie Cosun, C-248/04, Zb. s. I-10211, bod 72, a z 3. mája 2007, Advocaten voor de Wereld, C-303/05, Zb. s. I-3633, bod 56).

55 Pretože diskriminujúce zaobchádzanie vyplývajúce z ustanovení, akými sú ustanovenia vo veci samej, sa môžu dotýkať iba žien, ustanovenia upravujúce podmienky trvajúceho pracovného pomeru počas dovolenky na výchovu obsahujú priamu diskrimináciu na základe pohlavia zakázanú článkom 2 smernice 76/207 (pozri v tomto zmysle rozsudok Busch, už citovaný, bod 38).

56 Okrem toho Súdny dvor už rozhodol, že dovolenka zaručená právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na inú dovolenku zaručenú týmto právom (pozri rozsudky Komisia/Luxembursko, už citovaný, bod 33, a zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Zb. s. I-3423, bod 24).

57 Z toho vyplýva, že právu Spoločenstva odporuje rozhodnutie zamestnávateľa, aké bolo prijaté vo veci samej 10. decembra 2004, ktoré vo svojom dôsledku neumožňuje tehotnej pracovníčke na jej žiadosť dosiahnuť zmenu obdobia jej dovolenky na výchovu v momente, keď žiada o materskú dovolenku, a tak ju zbavuje jej práv spojených s touto materskou dovolenkou, ktoré vyplývajú z článkov 8 a 11 smernice 92/85.

58 So zreteľom na uvedené úvahy treba na prvú a tretiu položenú otázku odpovedať tak, že článku 2 smernice 76/207, ktorý zakazuje akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia a ktorý sa týka pracovných podmienok, ako aj článkom 8 a 11 smernice 92/85 o materskej dovolenke odporujú vnútroštátne ustanovenia upravujúce dovolenku na výchovu tým, že nezohľadňujú zmeny vyplývajúce z tehotenstva pre dotknutú pracovníčku vo vymedzenom období najmenej 14 týždňov pred a po pôrode, neumožňujú dotknutej osobe na jej žiadosť dosiahnuť zmenu obdobia jej dovolenky na výchovu v momente, keď si uplatňuje nárok na materskú dovolenku, a tak ju zbavujú práv spojených s touto materskou dovolenkou.

O druhej otázke

59 Druhá otázka bola položená len pre prípad, že Súdny dvor bude zastávať názor, že predmetné vnútroštátne ustanovenia obsahujú nepriamu diskrimináciu.

60 Z posúdenia uvedeného v bode 55 tohto rozsudku vyplýva, že vnútroštátne ustanovenia, ako sú ustanovenia vo veci samej, obsahujú v zmysle článku 2 ods. 2 smernice 76/207 priamu a nie nepriamu diskrimináciu.

61 Preto nie je potrebné odpovedať na druhú otázku.

O trovách

62 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 (štvrtá komora) rozhodol takto:

Článku 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, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorý zakazuje akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia a ktorý sa týka pracovných podmienok, ako aj článkom 8 a 11 smernice 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), ktoré upravujú materskú dovolenku, odporujú vnútroštátne ustanovenia týkajúce sa dovolenky na výchovu tým, že nezohľadňujú zmeny vyplývajúce z tehotenstva pre dotknutú pracovníčku vo vymedzenom období najmenej 14 týždňov pred a po pôrode, neumožňujú dotknutej osobe na jej žiadosť dosiahnuť zmenu obdobia jej dovolenky na výchovu v momente, keď si uplatňuje nárok na materskú dovolenku, a tak ju zbavujú práv spojených s touto materskou dovolenkou.

Podpisy