NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
prednesené 15. marca 2007 [1]

I — Úvod

1. Uvedený prípad ponúka príležitosť upresniť právne postavenie tehotných pracovníčok podľa práva Spoločenstva.

2. Fínskej učiteľke, pani Kiiski, bola podľa jej želania poskytnutá rodičovská dovolenka na výchovu [2] prvého dieťaťa. Ešte pred nástupom na túto rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa sa však pani Kiiski dozvedela, že je opätovne tehotná. Preto sa rozhodla, že zrealizuje opatrovanie dieťaťa inak, než pôvodne zamýšľala, a požiadala o skrátenie doby trvania už schválenej rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa. Jej zamestnávateľ jej však tento návrh zamietol, pretože zmena doby trvania už raz schválenej dovolenky je možná iba zo závažného dôvodu a opätovné tehotenstvo takýto dôvod nepredstavuje. Z toho istého dôvodu bol zamietnutý aj neskorší návrh, ktorý bol podaný v priebehu čerpania rodičovskej dovolenky na výchovu, keď pani Kiiski požadovala ukončenie tejto dovolenky a poskytnutie materskej dovolenky.

3. Za týchto okolností sa pani Kiiski cíti na základe svojho pohlavia diskriminovaná a vo svojich právach ako tehotná pracovníčka poškodená. V podstate požaduje, opierajúc sa o tehotenstvo, osobitnú starostlivosť v porovnaní s inými zamestnancami bez ohľadu na ich pohlavie.

II — Právny rámec

A — *Právo Spoločenstva*

4. Právny rámec Spoločenstva v tomto prípade tvorí na jednej strane smernica Rady

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

2 — Fínsky „hoitovapaa“. Ako vyplýva z ústnej časti konania pred Súdnym dvorom, tento druh dovolenky patrí vo Fínsku do kategórie rodinných dovoleniek, ku ktorým patrí aj rodičovská dovolenka (fínsky „vanhempainloma“), ako aj materská dovolenka.

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 [3] v znení smernice 2002/73/ES [4], na druhej strane 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 [5]. Okrem toho je potrebné poukázať na smernicu Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC [6].

5. Článok 2 smernice 76/207 zmenenej a doplnenej smernicou 2002/73 upravuje toto:

„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

3 — Ú. v. ES, L 39, s. 40; Mim. vyd. 05/001, s. 187 (ďalej len „smernica 76/207“).

4 — Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES 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, ďalej len „smernica 2002/73“).

5 — Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110 (ďalej len „smernica 92/85“).

6 — Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285 (ďalej len „smernica 96/34“, resp. „rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke“).

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.

Táto smernica sa nedotýka ustanovení smernice Rady 96/34/ES… a smernice Rady 92/85/EHS…“

6. Článok 8 smernice 92/85 upravuje:

„Materská dovolenka

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.“

7. Článok 11 smernice 92/85 má toto znenie:

„Zamestnanecké práva

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

…

2. v prípade uvedenom v článku 8 sa musia 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;

„Opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života by mali stimulovať zavádzanie nových pružných metód organizácie práce a času, ktoré lepšie zodpovedajú meniacim sa potrebám spoločnosti a ktoré by mali prihliadať na potreby podnikov aj pracovníkov.“

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;

9. Doložka 2 bod 3 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke upravuje, že 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 podľa písmena e) tohto ustanovenia:

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.“

„vymedziť okolnosti, za akých zamestnávateľ, po poradách uskutočnených v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, môže odložiť poskytnutie rodičovskej dovolenky z opodstatnených dôvodov súvisiacich s prevádzkou podniku (napr. ak má práca sezónny charakter, ak v lehote od podania žiadosti nemožno nájsť náhradu, ak v rovnakom čase požiada o rodičovskú dovolenku veľký počet pracovníkov, ak konkrétna funkcia má strategický význam). …“

8. Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke pripojená k smernici 96/34 obsahuje vo všeobecných úvahách v bode 6 nasledujúce:

10. Okrem toho sa v doložke 2 bode 7 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke nachádza nasledovné ustanovenie:

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

B — *Vnútroštátne právo*

11. Podľa § 29 fínskeho zákona o komunálnych zamestnancoch [7] majú títo zamestnanci nárok na voľno, aby mohli čerpať rodičovskú dovolenku na výchovu upravenú v kapitole IV § 1 až § 8 fínskeho zákona o pracovnej zmluve. [8]

12. Všeobecná služobná a pracovná kolektívna zmluva [9] uplatniteľná v meste Tampere v rokoch 2003/2004 pre obce (ďalej len „kolektívna zmluva“) poukazuje v súvislosti s rodičovskou dovolenkou na výchovu dieťaťa na zákon o pracovnej zmluve. Okrem toho má komunálny zamestnanec na základe kapitoly V § 11 a § 12 tejto kolektívnej zmluvy právo, aby sa na základe jeho návrhu zmenil začiatok a doba trvania už schválenej rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa z nepredvídateľných, závažných dôvodov. Za také dôvody sa považujú nepredvídateľné, podstatné zmeny podmienok starostlivosti o vlastné dieťa, ktoré zamestnanec v čase podania žiadosti o rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa nemohol zohľadniť. [10]

13. Podľa vykonávacích predpisov k tejto kolektívnej zmluve predstavuje závažný dôvod napríklad ťažké ochorenie alebo smrť dieťaťa alebo druhého rodiča alebo rozvod manželov. Naproti tomu napríklad presťahovanie sa na iné miesto, začiatok iného pracovnoprávneho vzťahu alebo ďalšie tehotenstvo v zásade nie je závažným dôvodom. Pri prerušení rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa musí zamestnanec nastúpiť opätovne do služby.

14. Kolektívna zmluva upravuje podľa údajov uvedených v návrhu na začatie prejudiciálneho konania aj to, že zamestnanec má v prípade svojho ochorenia právo 60 dní poberať odmenu za prácu v plnej výške a 120 dní vo výške dvoch tretín svojej odmeny.

7 — Laki kunnallisesta viranhaltijasta.

8 — Työsopimuslaki.

9 — Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus.

10 — Zdá sa, že sa to zhoduje so zákonnými podkladmi ku kapitole IV § 4 zákona o pracovnej zmluve, v ktorom je upravený nárok na rodičovskú dovolenku; v tejto súvislosti odkazuje vnútroštátny súd a fínska vláda na návrh zákona č. 37/1998.

15. Na základe doplňujúcich údajov fínskej vlády existuje vo Fínsku nárok na materský príspevok a síce bez závislosti od toho, či bola pracovníčke povolená materská dovolenka na výchovu. Materský príspevok je závislý od príjmu a vypočítava sa podľa tých istých pravidiel ako nemocenské. Minimálna sadzba predstavuje 15,20 eura na deň.

III — Skutkové okolnosti a spor vo veci samej

16. Pani Kiiski je učiteľka mestského gymnázia vo fínskom meste Tampere [11] a ako taká má postavenie komunálneho zamestnanca v zmysle príslušnej kolektívnej zmluvy.

17. Na jej žiadosť jej povolil riaditeľ školy 3. mája 2004 na obdobie od 11. augusta 2004 do 4. júna 2005 rodičovskú dovolenku na výchovu prvého dieťaťa narodeného 24. augusta 2003.

18. Ešte pred nástupom na túto dovolenku pani Kiiski zistila, že je opätovne tehotná. Následne oznámila riaditeľovi školy 1. júla 2004, že si ju chce nárokovať iba od 11. augusta 2004 do 22. decembra 2004; požiadala tomu zodpovedajúco zmeniť rozhodnutie o povolení tejto dovolenky. Z dôvodu neuvedenia závažného dôvodu riaditeľ školy túto žiadosť zamietol.

19. Dňa 9. augusta 2004 doplnila pani Kiiski svoju žiadosť z 1. júla 2004 o oznámenie, že je tehotná a táto okolnosť podstatne mení podmienky opatrovania jej dieťaťa narodeného v roku 2003. Už 23. decembra 2004 chcela opäť nastúpiť do služby. Jej manžel, otec dieťaťa, plánoval, že na jar 2005 nastúpi na rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa. Rozhodnutím z 19. augusta 2004 zamietol riaditeľ školy jej žiadosť opätovne a ako odôvodnenie uviedol, že jej opätovné tehotenstvo nepredstavuje žiadny závažný dôvod na zmenu doby trvania schválenej rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa. Pritom sa odvolal na vykonávacie predpisy ku kolektívnej zmluve a na judikatúru fínskych súdov.

20. V nasledujúcom období sa zistilo, že manžel pani Kiiski v skutočnosti na jar 2005 nedostal rodičovskú dovolenku na výchovu

11 — Tampereen Lyseon Lukio.

dieťaťa, keďže podľa kolektívnej zmluvy [12] pre fínskych štátnych zamestnancov má iba jeden z rodičov nárok na túto dovolenku. [13] Následne sa pani Kiiski 22. novembra 2004 vyjadrila, že chce rodičovskú dovolenku na výchovu prerušiť 31. januára 2005 a od toho istého dňa chce nastúpiť na materskú dovolenku; tak môže otec dieťaťa nastúpiť na želanú rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa. Riaditeľ školy však 10. decembra 2004 aj túto žiadosť pani Kiiski zamietol s odôvodnením, že skutočnosť, že inak by otec dieťaťa nemohol nastúpiť na rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa, nepredstavuje žiadny závažný dôvod na zmenu doby trvania tejto dovolenky.

21. Dňa 29. marca 2005 sa pani Kiiski narodilo druhé dieťa.

22. Tento skutkový stav je podnetom na konanie vo veci samej, ktorá sa teraz prejednáva pred Tampereen käräjäoikeus [14] (ďalej len „vnútroštátny súd“). Pani Kiiski zažalovala svojho zamestnávateľa, mesto Tampere, na zaplatenie odškodnenia vo výške 5 000 eur, ako aj sumy 17 354,10 eura za ušlú mzdu [15] a 94 eur za ostatné ujmy popri úrokoch z omeškania.

23. V podstate pani Kiiski uvádza, že bola diskriminovaná, keďže jej opätovné tehotenstvo súd neuznal ako závažný dôvod pre zmenu doby trvania jej rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa.

24. Naopak, mesto Tampere zastáva názor, že pani Kiiski nebola v žiadnom prípade diskriminovaná na základe jej pohlavia alebo jej tehotenstva. Jej opätovné tehotenstvo nepredstavuje nijaký závažný dôvod na zmenu pôvodne schválenej doby trvania rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa. Opätovné tehotenstvo nepredstavuje nepredvídanú, podstatnú zmenu podmienok starostlivosti o jej dieťa narodené v roku 2003, ktorá by jej dlhodobo bránila uplatniť si rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa. Predčasný návrat pani Kiiski na jej pracovisko by navyše spôsobil jej zamestnávateľovi prevádzkové ťažkosti pri plánovaní vyučovania. Okrem toho by zamestnávateľovi vznikli riziká z uplatnenia zodpovednosti, keďže na obdobie rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa pani Kiiski už bola zamestnaná náhradná pracovná sila, ktorej výplata by možno musela byť vyplácaná aj naďalej.

12 — Valtion virkaehtosopimus.

13 — Skutočnosť, že obaja rodičia si nemôžu súčasne nárokovať na rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa, vyplýva podľa údajov fínskej vlády aj z § 4 ods. 3 fínskeho zákona o pracovnej zmluve.

14 — Prvostupňový súd Tampere.

15 — Nárok na výplatu mzdy sa týka obdobia medzi 23. decembrom 2004 až 18. májom 2005. Ak by sa pôvodná požadovaná zmena doby trvania rodičovskej dovolenky pani Kiiski povolila, nastúpila by do práce 23. decembra 2004 a materská dovolenka trvajúca 72 pracovných dní by začala 19. februára 2005 a trvala by do 18. mája 2005.

25. Vnútroštátny súd uvádza, že pani Kiiski dostala podľa vlastných údajov od 29. decembra 2004 do 18. mája 2005 peňažné dávky vo výške celkovo 9 506,92 eura. V tom bolo zahrnuté nemocenské, príspevok na výchovu dieťaťa, ako aj materský a rodičovský príspevok, pričom samotný materský a rodičovský príspevok v období od 19. februára 2005 až do 18. mája 2005 predstavoval 5 699,11 eura.[16] V období po 18. máji 2005 poberala pani Kiiski rodičovský príspevok vo výške 1 951,75 eura mesačne. Naproti tomu by odmeny pani Kiiski v prípade aktívnej služby dosahovali výšku 3 572,90 eura vrátane všetkých doplnkových príspevkov a zvýšení.

IV — Návrh na začatie prejudiciálneho konania a konanie pred Súdnym dvorom

26. Uznesením z 24. februára 2006, ktoré bolo doručené do kancelárie Súdneho dvora 28. februára 2006, prerušil Tampereen käräjäoikeus svoje konanie a predložil Súdnemu dvoru tieto tri 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 uvedenú smernicu dostatočne odôvodniť tým, že zmena vyučovacieho plánu učiteľov a kontinuita vyučovania by viedli k bežným problémom, avšak neviedli by 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 rodičovskej dovolenke na výchovu dieťaťa, tieto straty na mzde by mu vznikli, ak by učiteľ čerpajúci rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa nastúpil počas tejto dovolenky do zamestnania?

3. Je možné aplikovať smernicu 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich

16 — 73 dní po 78,07 eura.

pracovníčok, a ak je tomu tak, porušuje konanie zamestnávateľa, opísané v prvej otázke, články 8 a 11 tejto smernice, ak pracovníčka v dôsledku pokračovania v čerpaní rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa stratí nárok na peňažné dávky založené pracovným pomerom, ktoré vyplývajú z materskej dovolenky?

lená a ktorú podala z dôvodu opätovného tehotenstva, aby si zorganizovala starostlivosť o dieťa inak, než pôvodne plánovala, a uplatnila nárok na materskú dovolenku.

A — *O eventuálnej diskriminácii podľa smernice 76/207 (prvá a druhá prejudiciálna otázka)*

27. V konaní pred Súdnym dvorom podali svoje písomné pripomienky okrem pani Kiiski a mesta Tampere [17] aj talianska a fínska vláda, ako aj Komisia Európskych spoločenstiev. Okrem toho sa ústnej časti konania, ktorá sa konala 8. februára 2007 pred Súdnym dvorom, zúčastnili mesto Tampere, fínska vláda a Komisia.

29. Prvé dve prejudiciálne otázky sa týkajú problematiky eventuálnej diskriminácie na základe pohlavia. Vnútroštátny súd sa nimi domáha objasnenia, či ide u tehotnej pracovníčky o diskrimináciu na základe pohlavia, ak sa jej zamietne z opodstatnených prevádzkových dôvodov žiadosť o skrátenie doby rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa.

V — Právne posúdenie

28. Tri prejudiciálne otázky smerujú k tomu, aby sa vysvetlilo, či došlo k diskriminácii pracovníčky na základe jej pohlavia a jej práv z titulu tehotenstva, ak sa jej zamietne z opodstatnených prevádzkových dôvodov žiadosť o skrátenie doby rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá jej bola schvá-

30. Zásada rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami v súvislosti s podmienkami zamestnávania a pracovnými podmienkami zahŕňa podľa článku 2 ods. 1 a 2 smernice 76/207 zákaz priamej, ako aj nepriamej diskriminácie na základe pohlavia. Smernica zároveň pripúšťa nepriamu diskrimináciu len na základe objektívneho zdôvodnenia legitímnym cieľom (článok 2 ods. 2 druhá zarážka smernice 76/207).

17 — Tampereen kaupunki.

1. O priamej diskriminácii na základe pohlavia

31. O *priamu diskrimináciu* ide tam, kde sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo na základe pohlavia než sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou v porovnateľnej situácii (článok 2 ods. 2 prvá zarážka smernice 76/207).

32. Judikatúra uznáva, že takáto diskriminácia spočíva na skutočnosti, že zamestnávateľ posudzuje tehotenstvo pracovníčky alebo riziká spojené s tehotenstvom pri rozhodovaní, ktoré sa jej týka, v jej neprospech. [18] Na tejto úvahe je založená aj novela článku 2 smernice 76/207 vypracovaná zákonodarcom Spoločenstva a v odseku 7 sa výslovne uvádza, že menej priaznivé zaobchádzanie so ženou v súvislosti s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou predstavuje diskrimináciu v zmysle tejto smernice.

33. Tento prípad sa však vyznačuje tým, že zamestnávateľ naopak vôbec nezohľadnil opätovné tehotenstvo dotknutej pracovníčky a nezaobchádzal s ňou menej priaznivo než s inými zamestnancami. Pri odmietnutí viacerých žiadostí pani Kiiski o skrátenie doby trvania jej rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa sa riaditeľ školy opieral o objektívne prevádzkové dôvody, ktoré nesúviseli s jej tehotenstvom alebo rizikami spojenými s tehotenstvom, ale oveľa viac sa dali uplatniť na každého zamestnanca bez ohľadu na pohlavie: Ani s mužom alebo ženou, ktorá nie je tehotná, by sa nebolo na jej mieste zaobchádzalo inak. Opätovné tehotenstvo pani Kiiski nebolo príčinou zamietnutia jej žiadosti o skrátenie doby trvania rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa.

34. V skutočnosti predstavujú rozličné žiadosti pani Kiiski o skrátenie doby trvania rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa pokus o získanie osobitného zaobchádzania pri odvolávaní sa na opätovné tehotenstvo, na ktoré by v tejto forme iní zamestnanci nemali právo.

35. Takéto osobitné zaobchádzanie sa vyžaduje iba v prípade, pokiaľ by sa situácia pracovníčky, akou je pani Kiiski, na základe jej tehotenstva podstatne odlišovala od situácie ostatných zamestnancov. Je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry zásada rovnosti zaobchádzania a zákazu diskriminácie, ktorá patrí medzi základné všeobecné zásady práva Spoločenstva, vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a aby sa

18 — Pozri napríklad rozsudky z 8. novembra 1990, Dekker, C-177/88, Zb. s. I-3941, bod 12, a Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Zb. s. I-3979, bod 13; zo 4. októbra 2001, Tele Danmark, C-109/00, Zb. s. I-6993, bod 25; z 8. septembra 2005, McKenna, C-191/03, Zb. s. I-7631, bod 47, a z 27. februára 2003, Busch, C-320/01, Zb. s. I-2041, body 39 a 40.

s rozdielnymi situáciami nezaobchádzalo rovnako, pokiaľ takéto zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené.[19] V tom istom zmysle upravuje aj zákonná definícia priamej diskriminácie v prvej zarážke článku 2 ods. 2 smernice 76/207 výslovne porovnateľnosť situácií.

36. Na posúdenie, či a do akej miery je potrebné zohľadniť tehotenstvo pracovníčky pri rozhodovaní o požadovanom skrátení doby trvania rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, je potrebné vychádzať zo zmyslu a účelu rodičovskej dovolenky. Ako uviedol Súdny dvor, takáto dovolenka sa rodičom poskytuje, „aby sa mohli starať o svoje dieťa“[20].

37. V tejto súvislosti sa situácia tehotnej pracovníčky v podstate neodlišuje od situácie iných zamestnancov bez ohľadu na pohlavie, ktorým sa rovnako poskytla rodičovská dovolenka na výchovu dieťaťa. Je síce pravda, že jej opätovné tehotenstvo počas rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa môže viesť miestami k dvojitému zaťaženiu, a to najmä v záverečnej fáze jej tehotenstva, ako aj krátko po pôrode. V žiadnom prípade nie je možné vychádzať paušálne z toho, že by sa tým dotknutej pracovníčke kvôli jej tehotenstvu počas rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa všeobecne znemožnilo túto dovolenku využívať v súlade s jej určením, ktorým je starostlivosť o jej prvé dieťa.

38. Pani Kiiski síce naznačuje, že sa opätovným tehotenstvom podmienky pre starostlivosť o jej prvé dieťa podstatne zmenili. Bližšie však tieto tvrdenia nikde nerozvádza. Ako sa dá vyvodiť z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, v podstate pani Kiiski zamýšľala so svojimi rozličnými žiadosťami o skrátenie doby trvania rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá už bola schválená, zorganizovať si starostlivosť v podstate inak, než pôvodne plánovala. Predovšetkým chcela svojmu manželovi umožniť, aby sám čerpal rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa.

39. Aj z tohto pohľadu sa jej situácia v podstate neodlišuje od situácie iných pracovníkov bez ohľadu na pohlavie, ktorí zamýšľajú zmeniť pôvodne plánovanú dobu trvania z dôvodu účelnosti, menovite na účel väčšieho zapojenia druhého rodiča do starostlivosti o dieťa. Požadované paušálne skrátenie doby trvania rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa nie je v žiadnom prípade nevyhnutným následkom opätovného tehotenstva, predovšetkým nesúvisí s rizikami spojenými s tehotenstvom pre pracovníčku.

19 — Pozri rozsudky z 30. marca 2004, Alabaster, C-147/02, Zb. s. I-3101, bod 45; zo 14. decembra 2004, Swedish Match, C-210/03, Zb. s. I-11893, bod 70; zo 14. apríla 2005, Belgicko/Komisia, C-110/03, Zb. s. I-2801, bod 71, a z 12. septembra 2006, Eman und Sevinger, C-300/04, Zb. s. I-8055, bod 57.

20 — Rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C-519/03, Zb. s. I-3067, bod 32; pozri aj doložku 2 bod 1 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke.

Rovnako nejde o následok tehotenstva pracovníčky, pokiaľ druhý z rodičov podľa príslušných predpisov vnútroštátneho práva nie je oprávnený súčasne čerpať rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa. Prekážkou u druhého rodiča je samotné uplatnenie rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa iným rodičom, a to úplne nezávisle na jeho pohlaví a eventuálnom tehotenstve.

40. Keďže sa situácia tehotnej pracovníčky, akou je pani Kiiski, v súvislosti s rodičovskou dovolenkou na výchovu dieťaťa v podstate od situácie iných pracovníkov neodlišuje [21], nevyžaduje ani zásada rovnosti zaobchádzania, aby jej zamestnávateľ osobitne zohľadnil jej tehotenstvo pri rozhodovaní o požadovanom skrátení rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa.

41. To isté vyplýva aj z rozsudku Busch [22], o ktorý sa opiera pani Kiiski v konaní vo veci samej. Iba pri predbežnom preskúmaní sa javí podobnosť tejto právnej veci s prejednávaným prípadom, pretože ide v oboch prípadoch o tehotnú pracovníčku, ktorá predčasne ukončila svoju rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa a mala v úmysle sa vrátiť na svoje pracovisko, aby o krátky čas mohla čerpať materskú dovolenku. V skutočnosti sa však tieto dva prípady zásadne odlišujú: Zatiaľ čo v prípade Busch chcel zamestnávateľ pracovníčke z dôvodu tehotenstva zabrániť jej návratu na pracovisko, v prejednávanom prípade nebolo tehotenstvo dôvodom zamietavého rozhodnutia. Keďže už bola zamestnaná náhradná pracovníčka na dobu trvania rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa pani Kiiski, nemal jej zamestnávateľ žiadny záujem o jej predčasný návrat na pracovisko bez ohľadu na to, či bola pani Kiiski tehotná, alebo nie. Tehotenstvo ako dôvod zdôrazňovala, neprávom, samotná pani Kiiski na účel získania nárokov, a nie zamestnávateľ.

42. V rozsudku Busch zdôrazňuje Súdny dvor, že pracovníčka je na základe svojho pohlavia diskriminovaná, ak jej zamestnávateľ chce zamietnuť predčasný návrat z rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa kvôli tehotenstvu alebo rizikám s ním spojeným. Táto skutočnosť však nevylučuje, aby zamestnávateľ v rámci jemu prislúchajúcej voľnej úvahy mohol z opodstatnených prevádzkových dôvodov zamietnuť predčasný návrat pracovníčky, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom. Z rozsudku Busch sa nedá vyvodiť záver, že samotné opätovné tehotenstvo pracovníčky zakladá nárok vyplývajúci z práva Spoločenstva, aby sa v istom okamihu podľa jej výberu mohla predčasne vrátiť z rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa na svoje pracovisko.

21 — V tejto súvislosti nie je mimochodom dôležité, či pracovníčka svoje tehotenstvo zistila už pred nástupom na dovolenku na výchovu dieťaťa a oznámila to zamestnávateľovi, alebo až neskôr.

22 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 18.

43. Aj pri zohľadnení rozsudku Busch v prípade, akým je tento prejednávaný prípad, neexistujú oporné body, na základe ktorých by bolo možné domnievať sa, že došlo k priamej diskriminácii na základe pohlavia.

uvedených informácií o skutkovom stave sporu vo veci samej nie je možné hovoriť o nepriamej diskriminácii.

2. O nepriamej diskriminácii na základe pohlavia

44. *Nepriama diskriminácia* existuje v prípadoch, kde by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia (článok 2 ods. 2 druhá zarážka smernice 76/207).

46. Iba pre úplnosť pripomínam, že považujem za vecne odôvodnenú vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá zamestnávateľovi umožňuje, aby požadoval na skrátenie doby trvania rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá už bola schválená, závažný dôvod, a inak aby takéto skrátenie z opodstatnených prevádzkových dôvodov zamietol. Poukazujem v tejto súvislosti najmä na význam, ktorý európski sociálni partneri priznali rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, so súhlasom zákonodarcu Spoločenstva, a ktorý výslovne uplatňujú najmä v rámci smernice 76/207. [24]

45. Predpisy a kritériá, na základe ktorých je potrebné rozhodnúť vo Fínsku o prípadnom skrátení doby trvania rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá už bola schválená, sú skutočne neutrálne, pokiaľ ide o pohlavie. V prejednávanom prípade vôbec neexistujú oporné body odôvodňujúce domnievaťsa, že takéto predpisy a kritériá sú spôsobilé *znevýhodniť* príslušníkov jedného pohlavia, žien, osobitným spôsobom voči príslušníkom druhého pohlavia. [23] Takže na základe

47. Vo všeobecných úvahách v bode 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke sa potreby podnikov aj pracovníkov zdôrazňujú rovnakou mierou. V doložke 2 bode 3 písm. e) tejto rámcovej dohody sa okrem toho uvádza, že môžu existovať opodstatnené prevádzkové dôvody, ktoré oprávňujú zamestnávateľa odložiť poskytnutie požadovanej rodičovskej dovolenky, napríklad pretože nemôže v krátkej dobe nájsť náhradu za dotknutého

23 — Samotná okolnosť, že eventuálne nastupuje na rodičovskú dovolenku viac žien než mužov, v žiadnom prípade nepostačuje na potvrdenie domnienky nepriamej diskriminácie.

24 — Pozri článok 2 ods. 7 štvrtý pododsek smernice 76/207, zmenenej a doplnenej smernicou 2002/73, podľa ktorej sa táto smernica netýka ustanovení smernice 96/34.

pracovníka. Právom musí mať zamestnávateľ neskôr možnosť, aby z opodstatnených prevádzkových dôvodov zamietol skrátenie pôvodne schválenej doby trvania rodičovskej dovolenky, napríklad pretože už našiel náhradu za dotknutého pracovníka, s ktorým nemôže opäť predčasne rozviazať pracovnoprávny vzťah.

B — *O ochrane tehotných pracovníčok podľa smernice 92/85 (tretia prejudiciálna otázka)*

3. Predbežný návrh

49. Svojou treťou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či boli porušené práva tehotnej pracovníčky podľa smernice 92/85, keď jej z opodstatnených prevádzkových dôvodov bola zamietnutá žiadosť o skrátenie rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá už jej bola schválená, v prospech čerpania materskej dovolenky.

48. Predbežný návrh k prvej a druhej prejudiciálnej otázke znie:

Vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej zamestnávateľ pracovníčke môže zamietnuť z opodstatnených prevádzkových dôvodov žiadosť o skrátenie doby rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá už bola pracovníčke schválená a ktorú podala z dôvodu opätovného tehotenstva, nepredstavuje ani priamu, ani nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 2 smernice 76/207 zmenenej a doplnenej smernicou 2002/73.

50. Smernica 76/207 sa netýka ustanovení smernice 92/85. [25] Takže aj keď nie je v tomto prípade porušená zásada rovnosti zaobchádzania v zmysle prvej smernice, môže dôjsť k porušeniu práv dotknutej pracovníčky z dôvodu tehotenstva podľa druhej smernice. To však predpokladá, že tak osobný, ako aj vecný rozsah pôsobnosti smernice 92/85 ostane otvorený.

25 — Pozri článok 2 ods. 7 štvrtý pododsek smernice 76/207, zmenenej a doplnenej smernicou 2002/73.

1. Osobný rozsah pôsobnosti smernice 92/85

51. Či je potrebné posudzovať postavenie pani Kiiski v priebehu jej dovolenky na výchovu dieťaťa ako *pracovníčky*, čím spadá do rozsahu pôsobnosti smernice 92/85, závisí v rozhodujúcej miere od toho, aký status má jej pracovná zmluva počas takejto dovolenky.

52. Status pracovnej zmluvy sa riadi podľa vnútroštátneho práva. Právo Spoločenstva k tomu nemá žiadne predpisy, a to bez ohľadu na to, či je možné žiadosť pani Kiiski o *rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa* [26] považovať za *rodičovskú dovolenku* [27] v zmysle smernice 96/34 alebo či ju presahuje. Aj v prípade samotnej *rodičovskej dovolenky*, ktorej určité minimálne požiadavky sú upravené v rámcovej dohode práva Spoločenstva, ponecháva totiž jeho doložka 2 bod 7 výslovne členským právom a/alebo sociálnym partnerom vymedziť status pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu.

53. V konkrétnom prípade je teda v právomoci vnútroštátneho súdu preskúmať na základe vnútroštátneho práva, aký status mal pracovnoprávny vzťah pani Kiiski počas rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa. Údaje v návrhu na začatie prejudiciálneho konania naznačujú, že tento pracovnoprávny vzťah existoval aj počas rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa a nevykonateľnými sa stali iba hlavné povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. V takomto prípade patrila pani Kiiski aj počas tejto doby do osobného rozsahu smernice 92/85.

2. Vecný rozsah pôsobnosti smernice 92/85

54. V prejednávanom prípade je sporné, či má pracovníčka nárok na materskú dovolenku v zmysle článku 8 smernice 92/85 aj vtedy, keď už v dobe, na ktorú uplatňuje nárok na čerpanie materskej dovolenky, už nie je v aktívnej službe, ale na rodičovskej dovolenke na výchovu dieťaťa. Odpoveď závisí od vecného rozsahu pôsobnosti smernice 92/85 a jej ustanovení o materskej dovolenke.

55. Keďže doslovné znenie článku 8 smernice 92/85 nie je postačujúce, je možné definovať význam a rozsah nároku garantovaného právom Spoločenstva na materskú dovolenku iba v súvislosti s cieľmi, ktoré

26 — Fínsky „hoitovapaa“.

27 — Fínsky „vanhempainloma“.

sleduje smernica 92/85, a pri zohľadnení vzájomnej súvislosti predmetnej úpravy. [28]

56. Zmyslom a účelom materskej dovolenky je ochrana zdravia pani Kiiski a zabezpečenie ochrany osobitného vzťahu medzi matkou a jej dieťaťom počas doby, ktorá nadväzuje na tehotenstvo a pôrod, aby tento vzťah nebol porušený dvojitým zaťažením na základe súbežného výkonu povolania. [29] Poskytnutie materskej dovolenky v zmysle článku 8 smernice 92/85, spojené s finančnými garanciami podľa článku 11 bodu 2 tej istej smernice, má pomôcť zabrániť riziku, aby bola sama pracovníčka a s ňou jej dieťa pri pokračovaní vo výkone svojho povolania vystavená osobitnému zaťaženiu a ohrozeniu.

57. Materská dovolenka má chrániť osobitne pred dvojitým zaťažením vyplývajúcim z tehotenstva a výkonu práce. *Tomuto* dvojitému zaťaženiu však *nie* je pracovníčka vystavená, ak sa práve v dobe, pre ktorú požaduje materskú dovolenku, už nachádza na rodičovskej dovolenke na výchovu dieťaťa alebo na rodičovskej dovolenke a nie je v aktívnej službe.

58. Bez pochybností môže počas rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa miestami dôjsť k dvojitému zaťaženiu, ak je pracovníčka v tejto dobe (opätovne) tehotná. Najmä v poslednej fáze tehotenstva, ako aj bezprostredne po pôrode druhého dieťaťa je veľmi pravdepodobné, že sa matka môže prechodne iba veľmi obmedzene starať o svoje prvé dieťa.

59. Proti uvedenému dvojitému zaťaženiu nestačí čerpanie materskej dovolenky: naopak, pracovníčka na materskej dovolenke by bola prípadne konfrontovaná súbežne s tehotenstvom a starostlivosťou o svoje prvé dieťa, a tým vystavená dvojitému zaťaženiu.

60. Tento druh zaťaženia navyše nie je zahrnutý do ochranného účelu smernice 92/85, ako aj materskej dovolenky, ktorú garantuje. Ako vyplýva z článku 118a Zmluvy, na základe ktorého bola vyššie uvedená smernica prijatá, ako aj z jej prvého, piateho a šiesteho odôvodnenia, cieľom smernice

28 — Pozri v tomto zmysle rozsudky zo 7. júna 2005, VEMW a i., C-17/03, Zb. s. I-4983, bod 41; zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 60, a z 26. októbra 2006, Komisia/Španielsko, C-36/05, Zb. s. I-10313, bod 25.

29 — Rozsudok Komisia/Luxembursko, už citovaný v poznámke pod čiarou 20, bod 32; pozri aj rozsudky z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, Zb. s. I-6401, bod 41, a z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 32; v tom istom zmysle rozsudok z 29. novembra 2001, Griesmar, C-366/99, Zb. s. I-9383, bod 43.

92/85 je podporiť zlepšenie pracovného prostredia a pritom najmä chrániť bezpečnosť a zdravie tehotných pracovníčok *na pracovisku*.

61. Napriek tomu nepatrí, bezpochyby dôležitá, ochrana bezpečnosti a zdravia tehotných pracovníčok *mimo* priamej sféry jej výkonu povolania, najmä počas rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa alebo rodičovskej dovolenky, do oblasti pôsobnosti smernice 92/85. Táto ochrana sa poskytuje v každom prípade pri súčasnom stave práva Spoločenstva iba podľa vnútroštátneho práva, teda členskými štátmi a/alebo sociálnymi partnermi.

62. Aj z rozsudku Komisia/Luxembursko [30] nič iné nevyplýva. Síce v ňom Súdny dvor uviedol, „že dovolenka zaručovaná právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručovanú týmto právom“. Pre pracovníčky, ktoré nevykonávajú aktívnu službu, ale čerpajú rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa alebo rodičovskú dovolenku, nepredstavuje, ako sa zdá, materská dovolenka žiadnu „dovolenku zaručovanú právom Spoločenstva“. Keďže dotknutá pracovníčka počas tejto doby tak či onak nemá žiadny nárok na materskú dovolenku, ktorý by jej vyplýval z práva Spoločenstva, nemôže byť ovplyvnený takýto nárok ani pokračovaním inej dovolenky, menovite rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa alebo rodičovskej dovolenky.

63. Rozsudok Komisia/Luxembursko iba objasňuje, že pracovníčka musí dostať dobropis za neuplatnenú časť rodičovskej dovolenky, *ak* jej v tejto dobe bola podľa vnútroštátneho práva poskytnutá materská dovolenka. [31] Týmto spôsobom sa má zamedziť prepadnutiu časti už schválenej rodičovskej dovolenky. Naopak, nemôžem z tohto rozsudku vyvodiť, že by právo Spoločenstva pracovníčke, ktorá čerpá rodičovskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku na výchovu dieťaťa, stále patril *právny nárok* na materskú dovolenku. Členské štáty a sociálni partneri síce môžu pri zohľadnení rozsudku Komisia/Luxembursko rozšíriť materskú dovolenku aj na takéto prípady [32], ale právo Spoločenstva to nevyžaduje.

30 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 20, bod 33. V tom istom zmysle pozri rozsudok Merino Gómez, už citovaný v poznámke pod čiarou 29, bod 41.

31 — Súdny dvor vidí v tomto prípade porušenie Zmluvy Luxemburskom v tom, „že prijalo právnu úpravu, podľa ktorej plynúca rodičovská dovolenka bude pri pribudnutí nároku na materskú alebo adopčnú dovolenku touto rodičovskou dovolenkou nahradená, a tým sa nútene skončí bez toho, aby jeden z rodičov mal možnosť časť tejto dovolenky, ktorú si nemohol vyčerpať, presunúť“ (rozsudok Komisia/Luxembursko, už citovaný v poznámke pod čiarou 20, bod 34 v spojení s bodom 1 výroku).

32 — Smernica 92/85 upravuje iba spoločný minimálny štandard; to vyplýva z jej právneho podkladu (pozri článok 118a ods. 2 Zmluvy) a odzrkadľuje sa v doslovnom znení článku 8 smernice („minimálne“).

64. Tým nie je vnútroštátna právna úprava v rozpore s článkom 8 smernice 92/85, podľa ktorej môže zamestnávateľ pracovníčke z opodstatnených prevádzkových dôvodov zamietnuť žiadosť o skrátenie rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá už jej bola schválená a ktorú odôvodňuje opätovným tehotenstvom, aby si mohla uplatniť nárok na materskú dovolenku.

vnútroštátneho práva, ktorú by mal prípadne preskúmať vnútroštátny súd. V práve Spoločenstva v každom prípade povinnosť pokračovať vo vyplácaní mzdy v takomto rozsahu nie je upravená.

3. Finančné záruky na materskej dovolenke podľa článku 11 smernice 92/85

65. Aj keby sa vychádzalo z predpokladu, že pracovníčka, akou je pani Kiiski, ktorá je na rodičovskej dovolenke na výchovu dieťaťa, by si počas tejto doby mohla uplatniť nárok na materskú dovolenku, bolo by potrebné objasniť, aké finančné záruky vyplývajú zo smernice 92/85 z takejto materskej dovolenky.

67. Podľa článku 11 bod 2 písm. b) a bod 3 smernice 92/85 nemusí totiž byť zaručené nevyhnutne poskytnuté vyplatenie výplaty v plnej výške počas materskej dovolenky, členské štáty môžu totiž upraviť *nárok na primeranú sociálnu dávku*, pričom za primeranú sa považuje dávka vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná pracovníčka dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom.

66. Z písomných vyjadrení pani Kiiski vyplýva, že si uplatňuje za dobu 72 dní počas jej eventuálnej materskej dovolenky nárok na výplatu mzdy v plnej výške. [33] Či by takýto nárok v prípade schválenej materskej dovolenky skutočne existoval, je otázkou

68. Ďalej treba pripomenúť, že za súčasného stavu práva Spoločenstva žiadne ustanovenie ani všeobecná zásada neukladá povinnosť zachovať výplatu v plnej výške pracovníčke počas materskej dovolenky pod podmienkou, že výška poskytovaných peňažných dávok nie je znížená na takú mieru, ktorá by ohrozovala cieľ sledovaný právnou úpravou Spoločenstva, a to ochranu pracujúcich žien najmä pred pôrodom. [34]

33 — Pri tom sa pani Kiiski odvoláva na použiteľnú kolektívnu zmluvu.

34 — Rozsudok McKenna, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 59; v tom istom zmysle pozri rozsudok z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, Zb. s. I-475, bod 20.

69. Hoci pracovníčky na materskej dovolenke potrebujú bez pochybností osobitnú ochranu, nie je možné postaviť ich situáciu na rovnakú úroveň so situáciou osôb, ktoré skutočne pracujú na svojom pracovisku, teda sú v aktívnej službe. [35] Toto platí o to viac v prípadoch ako je tento, v ktorých pracovníčka už pred samotným začiatkom svojej materskej dovolenky nebola v aktívnej službe, ale sa už nachádzala na rodičovskej dovolenke na výchovu dieťaťa alebo na rodičovskej dovolenke. Potom sa totiž jej situácia dá porovnať skôr so situáciou osoby nevykonávajúcej žiadnu prácu než so situáciou osoby, ktorá je v aktívnej službe.

70. Ak sa má teda pracovníčke, akou je pani Kiiski, — napriek vyššie [36] uvedenému — priznať nárok na materskú dovolenku, nepredpisuje v žiadnom prípade právo Spoločenstva počas tejto dovolenky vyplácanie mzdy v plnej výške.

71. Následne nie je vnútroštátna právna úprava, na základe ktorej môže zamestnávateľ pracovníčke z odôvodnených prevádzkových dôvodov zamietnuť skrátenie rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá už bola schválená a o ktorú požiadala pri odvolaní sa na opätovné tehotenstvo, aby si uplatnila nárok na materskú dovolenku, neodporuje článku 11 smernice 92/85.

4. Predbežný návrh

72. Ako predbežný návrh k tretej prejudiciálnej otázke je potrebne uviesť:

Vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej zamestnávateľ pracovníčke môže zamietnuť z opodstatnených prevádzkových dôvodov žiadosť o skrátenie doby rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá bola už pracovníčke schválená a ktorú podala z dôvodu opätovného tehotenstva, neodporuje článkom 8 a 11 smernice 92/85 ani v prípade, ak tým pracovníčka stratí nárok na peňažné dávky založené pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vyplývajú z materskej dovolenky.

35 — Pozri v tomto zmysle rozsudky Gillespie, už citovaný v poznámke pod čiarou 34, bod 17; z 21. októbra 1999, Lewen, C-333/97, Zb. s. I-7243, bod 37, a McKenna, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 50 a 59; pozri okrem toho moje návrhy z 12. februára 2004 vo veci Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-220/02, Zb.s. I-5907, body 95 a 96.

36 — Body 54 až 64 týchto návrhov.

VI — Návrh

73. Na základe vyššie uvedeného navrhujem preto, aby Súdny dvor rozhodol o prejudiciálnych otázkach podaných Tampereen käräjäoikeus takto:

1. Vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej zamestnávateľ pracovníčke môže zamietnuť z opodstatnených prevádzkových dôvodov žiadosť o skrátenie doby rodičovskej dovolenky na výchovu dieťaťa, ktorá už bola pracovníčke schválená a ktorú podala z dôvodu opätovného tehotenstva, nepredstavuje ani priamu, ani nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 2 smernice 76/207, zmenenej a doplnenej smernicou 2002/73.

2. Takáto právna úprava neodporuje článkom 8 a 11 smernice 92/85/EHS ani v prípade, ak tým pracovníčka stratí nárok na peňažné dávky založené pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vyplývajú z materskej dovolenky.