Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 19. septembra 2013 *

„Sociálna politika — Smernica 92/85/EHS — Ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok — Článok 8 — Materská dovolenka — Smernica 76/207/EHS — Rovnosť zaobchádzania s pracovníkmi mužského a ženského pohlavia — Článok 2 ods. 1 a 3 — Právo na dovolenku v súvislosti s narodením dieťaťa pre matky zamestnankyne — Možnosť využitia matkou zamestnankyňou alebo otcom zamestnancom — Matka, ktorá nie je zamestnaná a ktorá nie je poistená vo verejnom systéme sociálneho zabezpečenia — Vylúčenie práva na dovolenku pre otca zamestnanca — Biologický otec a adoptívny otec — Zásada rovnosti zaobchádzania“

Vo veci C-5/12,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Španielsko) z 21. decembra 2011 a doručený Súdnemu dvoru 3. januára 2012, ktorý súvisí s konaním:

Marc Betriu Montull

proti

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory L. Bay Larsen, sudcovia J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (spravodajca) a A. Prechal,

generálny advokát: M. Wathelet,

tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 21. februára 2013,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), v zastúpení: P. García Perea a A. R. Trillo García, splnomocnení zástupcovia,

— španielska vláda, v zastúpení: A. Rubio González, splnomocnený zástupca,

— poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, J. Faldyga a A. Siwek, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: španielčina.

— Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek, C. Gheorghiu a S. Pardo Quintillán, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 11. apríla 2013,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu 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), smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Ú. v. ES L 10, 1998, s. 24, ďalej len „smernica 96/34“), ako aj zásady rovnosti zaobchádzania zakotvenej v práve Únie.

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Betriu Montullom a Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Národný inštitút sociálneho zabezpečenia) z dôvodu zamietnutia poskytnutia dávky v materstve vzhľadom na skutočnosť, že matka jeho dieťaťa nebola poistená vo verejnom systéme sociálneho zabezpečenia.

Právny rámec

Medzinárodné právo

3 Podľa článku 10 ods. 2 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktorý bol prijatý Valným zhromaždením Organizácie Spojených národov 16. decembra 1966 a nadobudol platnosť 3. januára 1976:

„Osobitná ochrana by sa mala poskytovať matkám v priebehu primeraného obdobia pred narodením a po narodení dieťaťa. Počas tohto obdobia by sa pracujúcim matkám mala poskytnúť platená dovolenka alebo dovolenka so zodpovedajúcimi požitkami zo sociálneho zabezpečenia.“

Právo Únie

Smernica 76/207

4 Smernica 76/207, zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002 (Ú. v. EÚ L 269, s. 15; Mim. vyd. 05/004, s. 255), bola zrušená s účinnosťou od 15. augusta 2009 smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, s. 23). V každom prípade vzhľadom na obdobie, keď došlo k skutkovým okolnostiam sporu vo veci samej, sa predmetná vec riadi smernicou 76/207 v pôvodnom znení.

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

„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 znel:

„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.

…

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

7 Článok 5 uvedenej smernice stanovoval:

„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. Na tento účel členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:

a) zrušia všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania;

b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, jednotlivých pracovných zmluvách, vnútropodnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, sa vyhlásia alebo môžu vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenia;

c) zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, ak záujem o ochranu, ktorý ich pôvodne podnietil, už nie je odôvodnený, sa zmenia; ak sú podobné ustanovenia súčasťou kolektívnych zmlúv, zástupcovia pracovníkov a zamestnávateľov sa požiadajú o ich vhodnú zmenu."

Smernica 92/85/EHS

8 Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110) týkajúca sa materskej dovolenky stanovuje:

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

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

Smernica 96/34

9 Cieľom smernice 96/34, zrušenej smernicou Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, s. 13), je vykonať rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke uzavretú medzi všeobecnými medziodvetvovými organizáciami, a to Úniou európskych priemyselných a zamestnávateľských zväzov (UNICE), Ústredím európskych štátnych podnikov (CEEP) a Európskou odborovou konfederáciou (ETUC).

10 Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá 14. decembra 1995, ktorá sa nachádza v prílohe smernice 96/34 (ďalej len „rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke“), stanovovala minimálne požiadavky, ktorých cieľom je uľahčiť zosúladenie rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov.

11 Bod 9 všeobecných úvah rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke znel:

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

12 Doložka 2.1 rámcovej dohody stanovovala:

„Podľa doložky 2.2 [Pokiaľ doložka 2.2 tejto dohody nestanovuje inak – *neoficiálny preklad*], táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodu 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.“

Španielske právo

13 Zákonník práce v znení vyplývajúcom z kráľovského legislatívneho dekrétu 1/1995, ktorým sa schvaľuje úplné znenie zákona upravujúceho postavenie zamestnancov (Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654) bol zmenený zákonom 39/1999 s cieľom zosúladiť rodinný a profesionálny život zamestnancov (Ley 39/1999 para promover la conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) z 5. novembra 1999 (BOE č. 266 zo 6. novembra 1999, s. 38934, ďalej len „zákonník práce“).

14 Tento zákonník práce sa v zmysle článku 1 ods. 1 vzťahuje na pracovníkov, ktorí dobrovoľne poskytujú svoje služby za odplatu pre inú osobu v rámci organizácie a na základe pokynov inej fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá sa nazýva „zamestnávateľ alebo podnikateľ“.

15 Článok 1 ods. 3 uvedeného zákonníka práce upravuje, že každá činnosť vykonaná mimo rámca definovaného v článku 1 ods. 1 je vyňatá z rozsahu pôsobnosti tohto zákonníka práce.

16 Článok 48 ods. 4 zákonníka práce v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci samej stanovuje:

„V prípade pôrodu je pracovná zmluva prerušená po dobu šestnásť týždňov, ktoré sú čerpané nepretržite, pričom toto prerušenie môže byť predĺžené v prípade viacpočetného narodenia o dva týždne za každé dieťa, počínajúc druhým dieťaťom. Doba prerušenia sa rozdeľuje podľa voľby dotknutej osoby tak, aby šesť týždňov bezprostredne nasledovalo po pôrode. V prípade úmrtia matky môže druhý rodič využiť celé prerušenie, prípadne jeho zostávajúcu časť.

Bez ohľadu na vyššie uvedené a bez toho, aby sa to týkalo prvých šiestich týždňov povinnej dovolenky matky bezprostredne nasledujúcich po pôrode, v prípade, že otec a matka sú zamestnaní, matka môže pri začatí doby materskej dovolenky rozhodnúť, že otec využije určitú a nepretržitú časť doby dovolenky po pôrode buď súčasne s dovolenkou matky, alebo v nadväznosti na ňu, s výnimkou prípadu, ak v momente nástupu predstavuje návrat matky do zamestnania riziko pre jej zdravie.

…

V prípadoch osvojenia a umiestnenia detí do šiestich rokov veku, či už predadoptívneho, alebo stáleho, trvá prerušenie šestnásť týždňov čerpaných nepretržite a môže byť predĺžené v prípade osvojenia alebo umiestnenia dvoch a viac detí o ďalšie dva týždne za každé dieťa, počínajúc druhým dieťaťom. Toto prerušenie sa v závislosti od rozhodnutia zamestnanca počíta buď od súdneho rozhodnutia o osvojení, alebo od správneho či súdneho rozhodnutia o umiestnení, tak dočasného, ako aj konečného. Trvanie prerušenia je tiež šestnásť týždňov v prípadoch osvojenia alebo umiestnenia detí starších než šesť rokov, ak ide o zdravotne postihnuté alebo invalidné deti, alebo také, ktoré vzhľadom na ich osobnú situáciu a skúsenosti alebo ich zahraničný pôvod majú osobitné ťažkosti pri sociálnej a rodinnej integrácii, riadne potvrdené príslušnými orgánmi sociálnych služieb. Pokiaľ sú otec a matka zamestnaní, doba prerušenia sa rozdeľuje podľa rozhodnutia dotknutých osôb, ktoré ju môžu využívať súčasne alebo postupne za predpokladu nepretržitého čerpania a uvedených obmedzení.

V prípade súčasného čerpania dovoleniek nemôže ich súhrn presahovať šestnásť týždňov stanovených v predchádzajúcich odsekoch alebo počet týždňov zodpovedajúcich viacpočetnému narodeniu, osvojeniu alebo umiestneniu.

Dovolenky uvedené v predchádzajúcom odseku možno v súlade s právnou úpravou čerpať v režime celých pracovných dní alebo na kratší pracovný čas po dohode medzi zamestnávateľom a dotknutými zamestnancami.

…“

17 Článok 48 ods. 4 zákonníka práce bol po dátume, keď nastali skutkové okolnosti vo veci samej, zmenený a doplnený organickým zákonom 3/2007 o skutočnej rovnosti mužov a žien (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) z 22. marca 2007 (BOE č. 71 z 23. marca 2007, s. 12611). Toto ustanovenie bolo zmenené najmä v tomto zmysle:

„…

Bez ohľadu na vyššie uvedené a bez toho, aby sa to týkalo prvých šiestich týždňov povinnej dovolenky matky bezprostredne nasledujúcich po pôrode, v prípade, že obaja rodičia sú zamestnaní, matka môže pri začatí doby materskej dovolenky rozhodnúť, že druhý rodič využije určitú a nepretržitú časť doby dovolenky po pôrode buď súčasne s dovolenkou matky, alebo v nadväznosti na ňu.

Druhý rodič môže naďalej využívať pôvodne postúpenú materskú dovolenku, hoci v momente opätovného nástupu matky do zamestnania je matka práceneschopná.

V prípade, že by matka nemala právo prerušiť svoju profesijnú činnosť s právom na dávky podľa predpisov, ktoré upravujú túto činnosť, druhý rodič má právo prerušiť vykonávanie svojej pracovnej zmluvy na dobu, ktorá by prislúchala matke, čo bude zlučiteľné s výkonom práva priznaného v nasledujúcom článku.

…“

18 Všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení (Ley General de la Seguridad Social) bol prijatý kráľovským legislatívnym dekrétom 1/1994 z 20. júna 1994 (BOE č. 154 z 29. júna 1994, s. 20658) a zmenený zákonom 39/1999 (ďalej len „všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení“). Článok 133a tohto zákona v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci samej znie:

„Na účely priznania dávok v materstve sa za chránenú situáciu považuje materstvo, osvojenie a umiestnenie, či už predadoptívne, alebo stále, počas dovolenky, ktorá sa čerpá v takýchto situáciách podľa ustanovenia článku 48 ods. 4 konsolidovaného znenia zákonníka práce, ktorý bol schválený kráľovským legislatívnym dekrétom 1/1995 z 24. marca 1995, a článku 30 ods. 3 zákona o opatreniach na reformu verejnej služby [ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública].“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

19 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu a pripomienok predložených Súdnemu dvoru vyplýva, že pán Betriu Montull je zamestnanec a je poistený vo všeobecnom systéme sociálneho zabezpečenia, ktorý je súčasťou španielskeho verejného systému sociálneho zabezpečenia. Pani Macarena Ollé je Procuradora de los Tribunales (právna zástupkyňa pred súdom). Profesia Procurador de los Tribunales, ktorá je vykonávaná ako nezávislé povolanie, spočíva v zastupovaní klientov v súdnom konaní v prípade, keď tak stanovuje zákon.

20 V čase skutkových okolností vo veci samej sa mohol Procurador de los Tribunales rozhodnúť byť poistený v osobitnom systéme samostatne zárobkovo činných osôb (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), ktorý je súčasťou verejného systému sociálneho zabezpečenia, alebo vo všeobecnej vzájomnej poisťovni právnych zástupcov pred súdom (Mutualidad General de los Procuradores), čo je subjekt profesijného sociálneho zabezpečenia odlišný od verejného systému sociálneho zabezpečenia. Osobitný režim samostatne zárobkovo činných osôb stanovoval materskú dovolenku, čo však neplatilo v prípade všeobecnej vzájomnej poisťovne právnych zástupcov pred súdom, ktorá upravovala len príspevok. Pani Ollé si zvolila poistenie v tejto vzájomnej poisťovni.

21 Po narodení syna pani Ollé a pána Betriu Montulla 20. apríla 2004 v Lleida pán Betriu Montull požiadal o dávky v materstve stanovené v článku 133a všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení, ktorých cieľom je kompenzovať stratu príjmov zamestnanca z dôvodu prerušenia výkonu pracovnej zmluvy v rámci materskej dovolenky po dobu šestnástich týždňov. Žiadosť pána Betriu Montulla sa týkala desiatich týždňov nasledujúcich po šiestich týždňoch povinnej dovolenky, ktoré matka musí čerpať bezprostredne po pôrode podľa článku 48 ods. 4 zákonníka práce.

22 Rozhodnutiami z 28. júla a 8. augusta 2004 INSS zamietol priznať pánovi Betriu Montullovi tieto dávky v materstve, lebo podľa článku 133a všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení v spojení s článkom 48 ods. 4 zákonníka práce je právo na dovolenku právom matky, ktorá je poistená vo verejnom systéme sociálneho zabezpečenia, a v prípade biologického materstva otec nemá samostatné, autonómne a nezávislé právo, ale len právo nevyhnutne odvodené od práva matky. Keďže v prejednávanej veci nebola pani Ollé poistená v žiadnom verejnom systéme sociálneho zabezpečenia, nebola nositeľkou pôvodného práva na materskú dovolenku a v dôsledku toho pán Betriu Montull nemal nárok na materskú dovolenku a ani na dávky v materstve, ktoré s týmto nárokom súvisia.

23 Pán Betriu Montull podal na Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida žalobu proti týmto rozhodnutiam INSS a domáhal sa uznania svojho nároku na dávky. Okrem iného tvrdil, že bola porušená zásada rovnosti zaobchádzania v rozsahu, v akom v prípade osvojenia alebo umiestnenia detí do šiestich rokov veku článok 48 ods. 4 zákonníka práce stanovuje, že právo na materskú dovolenku je pôvodné právo oboch rodičov.

24 Uznesením z 20. apríla 2005 sa Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida obrátil na Tribunal Constitucional (Ústavný súd) s otázkou súladu článku 48 ods. 4 zákonníka práce so španielskou ústavou.

25 Rozsudkom z 19. mája 2011 Tribunal Constitucional rozhodol, že článok 48 ods. 4 nie je v rozpore s článkom 14 španielskej ústavy, ktorý zakotvuje zásadu rovnosti pred zákonom, ani jej článkom 39, ktorý upravuje ochranu rodiny a detí, a ani článkom 41 tejto ústavy, ktorý sa týka sociálneho zabezpečenia.

26 Vnútroštátny súd má však pochybnosti týkajúce sa súladu článku 48 ods. 4 zákonníka práce s právom Únie.

27 V tejto súvislosti vnútroštátny súd uvádza, že toto ustanovenie stanovuje povinnú šesťtýždňovú dovolenku po pôrode, teda obdobie, počas ktorého otec nemôže čerpať dovolenku, a že toto rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je predmetom sporu medzi účastníkmi konania vo veci samej, je odôvodnené ochranou matky v súvislosti s pôrodom.

28 Naopak, pokiaľ ide o obdobie nasledujúcich desiatich týždňov, vnútroštátny súd konštatuje, že v rozsahu, v akom sa právo otca chápe ako odvodené od práva matky, vnútroštátna právna úprava zaobchádza s matkou zamestnankyňou a otcom zamestnancom odlišne, hoci ich situácia je porovnateľná. Podľa vnútroštátneho súdu prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy v rozsahu desiatich týždňov pri zachovaní pracovného miesta stanovené v článku 48 ods. 4 zákonníka práce, s výnimkou šiestich týždňov nasledujúcich po pôrode, sa musí považovať za rodičovskú dovolenku a za opatrenie na zosúladenie rodinného a profesijného života, keďže biologická skutočnosť, akou je tehotenstvo a pôrod, ktorá sa týka výlučne ženy, je rozhodujúca len pre obdobie dovolenky povinne čerpanej matkou. Vzhľadom na uvedenú skutočnosť, dovolenku, ktorá je predmetom konania vo veci samej, môže čerpať matka alebo otec bez rozdielu v prípadoch, keď sú obaja v postavení zamestnancov z dôvodu ich postavenia rodičov dieťaťa.

29 Okrem toho článok 48 ods. 4 zákonníka práce zaobchádza rozdielne s biologickým a adoptívnym otcom. V prípade adopcie toto ustanovenie umožňuje otcovi a matke, pokiaľ sú obaja zamestnaní, rozdeliť dobu dovolenky medzi sebou tak, ako považujú za vhodné, lebo toto právo sa nechápe ako pôvodné právo matky. Preto v prípade osvojenia zamestnaný otec poistený v systéme sociálneho zabezpečenia môže čerpať materskú dovolenku ako celok a poberať zodpovedajúce dávky, hoci matka nie je zamestnankyňou poistenou v systéme sociálneho zabezpečenia, zatiaľ čo v prípade pôrodu otec nemôže čerpať žiadnu dovolenku, ak matka nie je poistená vo verejnom systéme sociálneho zabezpečenia.

30 Za týchto okolností Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Bránia smernice 76/207… a 96/34… vnútroštátnemu právnemu predpisu, konkrétne článku 48 ods. 4 zákonníka práce, ktorý právo na materskú dovolenku v prípade pôrodu po uplynutí doby šiestich týždňov po pôrode a s výnimkou prípadov nebezpečenstva pre zdravie matky uznáva za pôvodné a autonómne právo matiek zamestnankýň a za odvodené právo otcov, ktorí majú postavenie zamestnancov a ktorí môžu uvedenú dovolenku čerpať, iba ak matka má tiež postavenie zamestnankyne a rozhodne sa pre možnosť, aby otec čerpal určitú časť tejto dovolenky?

2. Bráni zásada rovnosti zaobchádzania, ktorá zakazuje akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia, vnútroštátnemu právnemu predpisu, konkrétne článku 48 ods. 4 zákonníka práce, ktorý uznáva prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy pri zachovaní pracovného miesta, hradené na ťarchu sociálneho zabezpečenia, v prípade pôrodu za pôvodné právo matky a nie otca, a to aj po uplynutí doby šiestich týždňov po pôrode a s výnimkou prípadov nebezpečenstva pre zdravie matky takým spôsobom, že otcovi, ktorý je zamestnancom, možno dovolenku priznať len vtedy, ak má matka dieťaťa tiež postavenie zamestnankyne?

3. Bráni zásada rovnosti zaobchádzania, ktorá zakazuje akúkoľvek diskrimináciu, vnútroštátnemu ustanoveniu, konkrétne článku 48 ods. 4 zákonníka práce, ktorý pôvodné právo na prerušenie vykonávania pracovnej zmluvy pri zachovaní pracovného miesta, hradené na ťarchu sociálneho zabezpečenia, priznáva otcom, ktorí majú postavenie zamestnancov, v prípade osvojenia dieťa a ktorý naopak otcom, ktorí majú postavenie zamestnancov, keď majú biologické dieťa, toto právo nepriznáva ako samostatné, autonómne a nezávislé od práva matky, ale iba ako právo odvodené od práva matky?“

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

31 Španielska vláda tvrdí, že ide o hypotetické otázky a návrh na začatie prejudiciálneho konania treba zamietnuť ako neprípustný. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že odmietnutie dávok v materstve, o ktoré požiadal pán Betriu Montull, bolo založené na článku 133a všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení, ktorý predpokladá, že zamestnanec má nárok na dovolenku stanovenú v článku 48 ods. 4 zákonníka práce v rámci svojej pracovnej zmluvy. V rozhodnutí vnútroštátneho súdu sa však neuvádza žiaden údaj o tom, či pán Betriu Montull čerpal takúto dovolenku, alebo či o ňu aspoň požiadal svojho zamestnávateľa. Naopak, z tohto rozhodnutia vyplýva, že pán Betriu Montull nemal na takúto dovolenku v rámci svojej pracovnej zmluvy nárok, lebo nárok na dovolenku je pôvodným právom matky dieťaťa.

32 Na pojednávaní však INSS tvrdil, že prejudiciálne otázky sú neprípustné, lebo odpoveď poskytnutá deväť rokov po pôrode nemá žiaden význam pre vnútroštátny súd, keďže už nemožno čerpať dovolenku podľa článku 48 ods. 4 zákonníka práce a dávky v materstve.

33 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v rámci konania stanoveného článkom 267 ZFEÚ, založeného na jednoznačnom rozdelení úloh medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorý vec prejednáva a ktorý musí prevziať zodpovednosť za rozhodnutie sporu, aby s prihliadnutím na osobitosti konkrétneho prípadu posúdil potrebu prejudiciálneho rozhodnutia na vydanie svojho rozhodnutia, ako aj relevantnosť otázok položených Súdnemu dvoru. Preto pokiaľ sa predložené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (pozri najmä rozsudky z 18. júla 2007, Lucchini, C-119/05, Zb. s. I-6199, bod 43, a z 30. mája 2013, Arslan, C-534/11, bod 33).

34 Odmietnutie Súdneho dvora rozhodovať o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom je možné len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiaden vzťah k realite alebo predmetu sporu vo veci samej, ak ide o problém hypotetickej povahy, alebo tiež vtedy, ak Súdny dvor nemá k dispozícii skutkové alebo právne podklady nevyhnutné pre užitočné zodpovedanie otázok, ktoré sú mu položené (pozri najmä rozsudky Lucchini, už citovaný, bod 44, a z 11. apríla 2013, Della Rocca, C-290/12, bod 29).

35 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu jasne vyplýva, že výklad práva Únie je nevyhnutný na rozhodnutie sporu vo veci samej.

36 Článok 133a všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení stanovuje, že na účely priznania dávok v materstve sa za chránenú situáciu považuje materstvo, osvojenie a umiestnenie počas dovolenky, ktorá sa čerpá v takýchto situáciách podľa ustanovenia článku 48 ods. 4 zákonníka práce, ktorý stanovuje, za akých podmienok môže byť pracovná zmluva matky alebo otca prerušená. Z tohto dôvodu, ako uvádza aj španielska vláda, aby mal zamestnanec nárok na dávky v materstve, musí mať nárok na dovolenku stanovenú v článku 48 ods. 4 zákonníka práce.

37 Pán Betriu Montull teda nemal nárok na dávky v materstve stanovené v článku 133a všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení, lebo podľa článku 48 ods. 4 zákonníka práce mu nevznikol samostatný nárok na materskú dovolenku, a keďže pani Ollé nebola poistená vo verejnom systéme sociálneho zabezpečenia, nevznikol mu ani odvodený nárok na túto dovolenku.

38 Preto je potrebné preskúmať, v akom rozsahu právo Únie v situácii, o akú ide vo veci samej, môže konkrétne umožniť otcovi dieťaťa čerpať čiastočne alebo v plnom rozsahu materskú dovolenku stanovenú v článku 48 ods. 4 zákonníka práce, čo by mu v prípade kladnej odpovede umožnilo získať príslušné dávky v materstve.

39 Za týchto okolností treba považovať návrh na začatie prejudiciálneho konania za prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej a druhej otázke

Úvodné pripomienky

40 V rámci konania na základe spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, zakotveného v článku 267 ZFEÚ, prislúcha Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu odpoveď potrebnú na rozhodnutie vo veci, ktorú začal tento súd prejednávať. V tomto smere Súdnemu dvoru prípadne prislúcha právo preformulovať otázky, ktoré sú mu predložené. Povinnosťou Súdneho dvora je totiž vykladať všetky ustanovenia práva Únie, ktoré potrebujú vnútroštátne súdy na rozhodovanie v sporoch, ktoré prejednávajú, aj keď tieto ustanovenia nie sú výslovne spomenuté v otázkach, ktoré položili tieto súdy Súdnemu dvoru (pozri najmä rozsudky zo 14. októbra 2010, Fuß, C-243/09, Zb. s. I-9849, bod 39, a z 30. mája 2013, Worten, C-342/12, bod 30).

41 V dôsledku toho, hoci z formálneho hľadiska vnútroštátny súd svoje otázky obmedzil iba na výklad ustanovení smernice 76/207 a smernice 96/34, nebráni to Súdnemu dvoru, aby poskytol vnútroštátnemu súdu všetky aspekty výkladu práva Únie, ktoré môžu byť užitočné na rozhodnutie vo veci, ktorú prejednáva, a to bez ohľadu na to, či ich vnútroštátny súd uviedol, alebo neuviedol vo svojich otázkach. V tejto súvislosti prináleží Súdnemu dvoru, aby zo všetkých informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia rozhodnutia vnútroštátneho súdu, vybral tie právne ustanovenia, ktoré si so zreteľom na predmet sporu vyžadujú výklad (pozri rozsudky Fuß, už citovaný, bod 40, a Worten, už citovaný, bod 31).

42 V prejednávanej veci vnútroštátny súd žiada o určenie, či pán Betriu Montull má nárok na dávky v materstve v súvislosti s narodením svojho syna. Ako už bolo uvedené v bode 38 tohto rozsudku, v súvislosti s touto otázkou treba preskúmať, či pán Betriu Montull má nárok na dovolenku stanovenú v článku 48 ods. 4 zákonníka práce.

43 V tejto súvislosti treba uviesť, že toto ustanovenie jednak stanovuje, že materská dovolenka trvá po dobu šestnásť týždňov, ktoré sú čerpané nepretržite, pričom táto dovolenka je rozdelená podľa voľby dotknutej osoby, avšak tak, aby šesť týždňov bezprostredne nasledovalo po pôrode. Ďalej článok 48 ods. 4 zákonníka práce umožňuje matke v prípade, že obaja rodičia sú zamestnaní, rozhodnúť, že otec využije určitú a nepretržitú časť maximálne desiatich týždňov zo šestnástich týždňov doby materskej dovolenky s výnimkou prípadu, ak v momente nástupu predstavuje návrat matky do zamestnania riziko pre jej zdravie.

44 Za týchto podmienok je potrebné na účely poskytnutia užitočnej odpovede vnútroštátnemu súdu a, ako uvádza aj španielska vláda, zohľadniť smernicu 92/85 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, hoci rozhodnutie vnútroštátneho súdu túto smernicu výslovne neuvádza.

45 Dovolenka, o ktorú ide v prejednávanej veci, sa musí čerpať v momente narodenia dieťaťa. Smernica 92/85 vo svojom článku 8 zaručuje nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, ktorá zahŕňa materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou. Okrem toho skutočnosť, že právna úprava umožňuje ženám čerpať materskú dovolenku dlhšiu ako štrnásť týždňov nebráni tomu, aby táto dlhšia dovolenka mohla byť posudzovaná ako materská dovolenka podľa článku 8 smernice 92/85 (pozri rozsudok z 18. novembra 2004, Sass, C-284/02, Zb. s. I-11143, bod 44).

46 Okrem toho, hoci sa vnútroštátny súd domnieva, že dovolenku nasledujúcu po šiestich týždňoch, ktoré musí matka povinne čerpať po pôrode, treba považovať za rodičovskú dovolenku v zmysle smernice 96/34, rozhodnutie vnútroštátneho súdu neobsahuje skutočnosti týkajúce sa obsahu vnútroštátnej právnej úpravy v oblasti rodičovskej dovolenky, ktoré by umožňovali odpovedať na položené otázky s ohľadom na túto smernicu. V tejto súvislosti, ako uvádza INSS a španielska vláda, článok 48 ods. 4 zákonníka práce, ktorého sa týkajú tri prejudiciálne otázky položené vnútroštátnym súdom, sa netýka rodičovskej dovolenky v zmysle smernice 96/34.

47 Za týchto podmienok treba prvej a druhej otázke rozumieť tak, že sa v podstate týkajú toho, či sa smernice 92/85 a 76/207 majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že otec dieťaťa, ktorý je zamestnancom, môže so súhlasom matky, ktorá je tiež zamestnankyňou, čerpať materskú dovolenku po uplynutí doby šiestich týždňov po pôrode s výnimkou prípadov nebezpečenstva pre jej zdravie, zatiaľ čo otec dieťaťa, ktorý má postavenie zamestnanca nemá na takúto dovolenku nárok, ak matka jeho dieťaťa nemá postavenie zamestnankyne a nie je poistená vo verejnom systéme sociálneho zabezpečenia.

O veci samej

48 Podľa judikatúry Súdneho dvora právo na materskú dovolenku priznané tehotným pracovníčkam treba považovať za prostriedok ochrany sociálneho práva s osobitným významom. Normotvorca Únie tak usúdil, že podstatné zmeny životných podmienok dotknutých osôb počas vymedzeného obdobia najmenej štrnástich týždňov pred a po pôrode predstavujú legitímny dôvod na nevykonávanie ich profesijnej činnosti, a to bez toho, aby legitímnosť tohto dôvodu mohla byť spochybnená akýmkoľvek spôsobom, či zo strany verejných orgánov, alebo zamestnávateľov (pozri rozsudok z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, Zb. s. I-7643, bod 49).

49 Tehotná pracovníčka a pracovníčka krátko po pôrode alebo dojčiaca pracovníčka je osobitne zraniteľná, a táto jej situácia vyžaduje, aby jej bolo priznané právo na materskú dovolenku, pričom počas tejto dovolenky nemožno jej situáciu prirovnať k situácii muža alebo ženy, ktorí sú v pracovnej neschopnosti (rozsudok z 27. októbra 1998, Boyle a i., C-411/96, Zb. s. I-6401, bod 40).

50 Účelom tejto materskej dovolenky, na ktorú má právo pracovníčka, 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 najmä rozsudky z 12. júla 1984, Hofmann, 184/83, Zb. s. 3047, bod 25, a Kiiski, už citovaný, bod 46).

51 Je potrebné preskúmať, či smernica 92/85 bráni tomu, aby si matka, ktorá je zamestnankyňou, zvolila, že otec dieťaťa, ktorý je tiež zamestnancom, môže čerpať materskú dovolenku nasledujúcu po šiestich týždňoch, ktoré musí matka povinne čerpať po pôrode.

52 V tejto súvislosti treba uviesť, že článok 8 ods. 1 smernice 92/85 stanovuje, že členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní „najmenej“ 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

53 V prejednávanej veci článok 48 ods. 4 zákonníka práce tým, že stanovuje nepretržitú materskú dovolenku pre matku v trvaní najmenej šestnástich týždňov, ide nad rámec minimálnych požiadaviek tohto článku 8 ods. 1 smernice 92/85.

54 Okrem toho článok 8 ods. 2 smernice 92/85 stanovuje, že materská dovolenka 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.

55 Článok 48 ods. 4 zákonníka práce, ktorý stanovuje, že matka musí povinne čerpať materskú dovolenku počas prvých šiestich týždňoch bezprostredne nasledujúcich po pôrode, ide tiež nad rámec minimálnych požiadaviek.

56 Je potrebné dodať, ako vyplýva z judikatúry uvedenej v bode 48 tohto rozsudku, že legitímnosť prerušenia profesijnej činnosti matky po dobu najmenej štrnástich týždňov pred a po pôrode nemôže byť spochybnená akýmkoľvek spôsobom zo strany verejných orgánov alebo zamestnávateľov. Preto nemožno matke proti jej vôli odobrať materskú dovolenku stanovenú v článku 8 smernice 92/85 a poskytnúť ju čiastočne alebo v celom rozsahu otcovi dieťaťa.

57 Naopak, podľa judikatúry Súdneho dvora členské štáty musia podľa článku 8 uvedenej smernice prijať potrebné opatrenia, aby pracovníčky mali nárok na materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov, pričom pre tieto pracovníčky ide o právo, ktorého sa môžu vzdať, s výnimkou dvoch týždňov povinnej materskej dovolenky stanovenej v odseku 2 tohto článku (pozri rozsudok Boyle a i., už citovaný, bod 58).

58 Preto smernica 92/85 nebráni tomu, aby si matka, ktorá je zamestnankyňou, zvolila, že otec dieťaťa, ktorý má rovnaké postavenie, môže v celom rozsahu alebo čiastočne čerpať materskú dovolenku nasledujúcu po období povinnej materskej dovolenky.

59 Táto smernica nebráni ani tomu, aby takýto otec nemohol čerpať túto dovolenku, ak matka, ktorá vykonáva slobodné povolanie, nie je zamestnankyňou v závislom pracovnom pomere a rozhodla sa nebyť poistená vo verejnom systéme sociálneho zabezpečenia, ktorý by jej zaisťoval takúto dovolenku. Táto situácia totiž nepatrí do pôsobnosti smernice 92/85, ktorá sa týka len tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, ktoré vykonávajú zárobkovú činnosť pod vedením zamestnávateľa.

60 Pokiaľ ide o smernicu 76/207 je potrebné zdôrazniť, že opatrenie vo veci samej zakladá diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 tejto smernice medzi matkami v postavení zamestnankýň a otcami v rovnakom postavení. Podľa tohto opatrenia je právo na materskú dovolenku vyhradené matkám detí, ktoré majú postavenie zamestnankýň, a otec dieťaťa má právo na túto dovolenku, len ak je tiež zamestnancom a matka mu v celom rozsahu alebo čiastočne túto dovolenku postúpi, pričom návrat matky do zamestnania nepredstavuje riziko pre jej zdravie.

61 Pokiaľ ide o odôvodnenie takéhoto rozdielneho zaobchádzania, článok 2 ods. 3 smernice 76/207 spresňuje, že táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo (pozri rozsudok z 30. septembra 2010, Roca Álvarez, C-104/09, Zb. s. I-8661, bod 26).

62 V tejto súvislosti Súdny dvor opakovane rozhodol, že tým, že vyhradzuje členským štátom právo zachovať alebo prijať ustanovenia zamerané na ochranu tehotenstva a materstva, článok 2 ods. 3 smernice 76/207 uznáva z pohľadu zásady rovnosti zaobchádzania bez rozdielu pohlavia tak zákonnosť ochrany biologických podmienok ženy počas tehotenstva a následne po ňom, ako aj ochrany osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom počas obdobia, ktoré nasleduje po pôrode (pozri najmä rozsudky Hofmann, už citovaný, bod 2, a Roca Álvarez, už citovaný, bod 27).

63 Ukazuje sa však, že opatrenie dotknuté vo veci samej má v každom prípade za cieľ chrániť biologické podmienky ženy počas tehotenstva a po ňom.

64 Okrem toho v takom prípade, o aký ide vo veci samej, matka dieťaťa, samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá nie je poistená vo verejnom systéme sociálneho zabezpečenia, nemá pôvodné právo na materskú dovolenku. Preto matka dieťaťa nemá žiadne právo na túto dovolenku, ktoré by mohla postúpiť otcovi tohto dieťaťa.

65 Z toho vyplýva, že za týchto podmienok smernica 76/207 nebráni takému opatreniu, o aké ide vo veci samej.

66 Vzhľadom na úvahy uvedené vyššie treba na prvú a druhú otázku, ako boli preformulované, odpovedať tak, že smernice 92/85 a 76/207 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že otec dieťaťa, ktorý je zamestnancom, môže so súhlasom matky, ktorá je tiež zamestnankyňou, čerpať materskú dovolenku po uplynutí doby šiestich týždňov po pôrode s výnimkou prípadov nebezpečenstva pre zdravie matky, zatiaľ čo otec, ktorý má postavenie zamestnanca, nemá na takúto dovolenku nárok, ak matka dieťaťa nemá postavenie zamestnankyne a nie je poistená vo verejnom systéme sociálneho zabezpečenia.

O tretej otázke

67 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či zásadu rovnosti zaobchádzania zakotvenú v práve Únie treba vykladať tak, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá je dotknutá vo veci samej, ktorá stanovuje, že zamestnanec, ktorý si osvojuje dieťa, má nárok na materskú dovolenku, hoci adoptívna matka nie je zamestnankyňou, zatiaľ čo zamestnanec, ktorý je biologickým otcom dieťa, má nárok na materskú dovolenku len v prípade, ak matka tohto dieťaťa má postavenie zamestnankyne.

68 Je potrebné pripomenúť, že v rámci konania o návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ Súdny dvor môže vykladať právo Únie len v rámci právomocí, ktoré mu boli zverené (pozri rozsudok z 5. októbra 2010, McB., C-400/10 PPU, Zb. s. I-8965, bod 51, a uznesenie zo 6. júla 2012, Hermes Hitel és Faktor, C-16/12, bod 13).

69 Z ustálenej judikatúry tiež vyplýva, že ak vnútroštátna právna úprava patrí do pôsobnosti práva Únie, Súdny dvor musí, pokiaľ mu bol predložený návrh na začatie prejudiciálneho konania, poskytnúť všetky výkladové prostriedky, ktoré vnútroštátny súd potrebuje, na to, aby mohol posúdiť súlad tejto úpravy s právom Únie, ktorej dodržiavanie Súdny dvor zabezpečuje. Naopak, Súdny dvor nemá takúto právomoc, keď na jednej strane predmet sporu vo veci samej nemá žiadnu súvislosť s právom Únie a na druhej strane právna úprava, ktorej výklad sa požaduje, nepatrí do rámca práva Únie (pozri rozsudok z 29. mája 1997, Kremzow, C-299/95, Zb. s. I-2629, bod 15, a uznesenie Hermes Hitel és Faktor, už citované, bod 14).

70 Pokiaľ ide o požiadavky vyplývajúce zo všeobecných zásad práva Únie, ako aj z ochrany základných práv, z ustálenej judikatúry vyplýva, že sú záväzné pre členské štáty vo všetkých prípadoch, keď majú tieto štáty uplatňovať právo Únie (pozri rozsudok z 19. januára 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Zb. s. I-365, bod 23, a uznesenie Hermes Hitel és Faktor, už citované, bod 15).

71 V prejednávanej veci sa tretia otázka týka uplatnenia zásady rovnosti zaobchádzania, ktorú zakotvuje právo Únie v prospech biologických a adoptívnych otcov, vzhľadom na materskú dovolenku, o akú ide v článku 48 ods. 4 zákonníka práce.

72 Je však potrebné konštatovať, že právna úprava, ktorá sa uplatňuje na spor vo veci samej, nepatrí do pôsobnosti práva Únie.

73 Ako uvádza aj generálny advokát v bode 82 svojich návrhov, v čase skutkových okolností veci samej ani zmluva ES, ani žiadna smernica Únie a ani žiadne iné ustanovenie práva Únie nezakazovali diskrimináciu medzi adoptívnym otcom a biologickým otcom, pokiaľ ide o materskú dovolenku.

74 Okrem toho, hoci podľa doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke je individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa priznané zamestnancom mužského a ženského pohlavia, je potrebné pripomenúť, ako je uvedené v bode 46 tohto rozsudku, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu neobsahuje skutočnosti týkajúce sa obsahu vnútroštátnej právnej úpravy v oblasti rodičovskej dovolenky, ktoré by umožňovali odpovedať na položené otázky vo vzťahu k smernici 96/34, a že článok 48 ods. 4 zákonníka práce sa netýka rodičovskej dovolenky v zmysle tejto smernice.

75 Za týchto okolností Súdny dvor nemá právomoc odpovedať na tretiu otázku.

O trovách

76 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:

Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) a 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, sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že otec dieťaťa, ktorý je zamestnancom, môže so súhlasom matky, ktorá je tiež zamestnankyňou, čerpať materskú dovolenku po uplynutí doby šiestich týždňov po pôrode s výnimkou prípadov nebezpečenstva pre jej zdravie, zatiaľ čo otec, ktorý má postavenie zamestnanca, nemá na takúto dovolenku nárok, ak matka jeho dieťaťa nemá postavenie zamestnankyne a nie je poistená vo verejnom systéme sociálneho zabezpečenia.

Podpisy