Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
prednesené 16. apríla 2015 [1]

Vec C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
proti
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Symvoulio tis Epikrateias (Helénska republika)]

„Sociálna politika — Smernica 96/34/ES — Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke — Právo sudcu na rodičovskú dovolenku — Poskytnutie rodičovskej dovolenky zamestnanému otcovi v prípade nezamestnanej matky — Smernica 2006/54/ES — Rovnosť zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach povolania“

I – Úvod

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice 96/34/ES [2], ktorou sa vykonáva rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke.

2. V konaní vo veci samej, ktoré sa opiera o skutkový stav z rokov 2010 a 2011, ide o nárok sudcu na rodičovskú dovolenku. Podľa gréckeho práva sa sudcom rodičovská dovolenka neposkytuje, ak je ich manželka zdravotne spôsobilá na opatrovanie detí a nie je zamestnaná.

3. Vnútroštátny súd chce vedieť, či je toto obmedzenie rodičovskej dovolenky v súlade so smernicou o rodičovskej dovolenke a či nejde o neprípustnú diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle smernice 2006/54/ES [3].

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

2 — Smernica Rady 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), zmenená a doplnená smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Ú. v. ES L 10, s. 24; Mim. vyd. 05/003, s. 263) (ďalej len „smernica o rodičovskej dovolenke“). Smernica o rodičovskej dovolenke bola podľa článku 4 smernice 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, zrušená s účinnosťou od 8. marca 2012; smernicu 2010/18 bolo v zmysle jej článku 3 potrebné prevziať do 8. marca 2012. Keďže predmetom konania vo veci samej je skutkový stav z rokov 2010 a 2011, použije sa smernica o rodičovskej dovolenke, a nie smernica 2010/18. Táto smernica však nepriniesla k problematike, ktorá je predmetom prejudiciálnej otázky, žiadne zásadnejšie zmeny.

3 — Smernica Európskeho parlamentu a Rady z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, s. 23, ďalej len „smernica o rovnakom zaobchádzaní“).

II – Právny rámec

A – *Právo Únie*

4. Právny rámec práva Únie určuje jednak smernica o rodičovskej dovolenke, a jednak smernica o rovnakom zaobchádzaní.

1. Smernica o rodičovskej dovolenke

5. Smernicou o rodičovskej dovolenke sa vykonáva rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke, ktorá bola uzatvorená 14. decembra 1995 medzi európskymi sociálnymi partnermi – Európskou konfederáciou zamestnávateľov (UNICE), Ústredím európskych štátnych podnikov (CEEP) a Európskym odborovým zväzom (ETUC) – a je prílohou smernice.

6. Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke má umožniť mužom a ženám zosúladiť ich pracovné a rodinné povinnosti.[4]

7. Doložka 1 rámcovej dohody („Účel a pôsobnosť“) stanovuje:

„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.“

8. Doložka 2 rámcovej dohody („Rodičovská dovolenka“) stanovuje:

„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:

a) rozhodnúť, či sa rodičovská dovolenka poskytuje v rozsahu maximálneho pracovného času alebo jeho časti, po častiach alebo v podobe systému ‚časového kreditu‘;

b) podmieniť nárok na rodičovskú dovolenku odpracovaním určitého času a/alebo určitou dĺžkou zamestnania, ktorá nesmie presiahnuť jeden rok;

c) …

4 — Pozri bod 4 „Všeobecných úvah“ rámcovej dohody.

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;

e) vymedziť okolnosti, za akých zamestnávateľ… môže odložiť poskytnutie rodičovskej dovolenky z opodstatnených dôvodov súvisiacich s prevádzkou podniku…;

f) …“

2. Smernica o rovnakom zaobchádzaní

9. Smernica o rovnakom zaobchádzaní vo svojom odôvodnení 11 uvádza:

„Členské štáty by mali… naďalej riešiť problém… rodovej segregácie na trhu práce, a to napríklad prostredníctvom pružnej pracovnej doby, ktorá mužom aj ženám umožní lepšie zosúladiť rodinné a pracovné povinnosti. Toto by mohlo tiež zahŕňať primerané ustanovenia o rodičovskej dovolenke, ktorú si môže nárokovať každý z rodičov….“

10. Podľa článku 1 tejto smernice:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.

V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:…

b) pracovné podmienky vrátane odmeny;…“

11. Článok 2 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

a) ‚priama diskriminácia‘: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;…“

12. Článok 3 uvedenej smernice stanovuje:

„Členské štáty môžu zachovať alebo prijať opatrenia v zmysle článku 141 ods. 4 zmluvy s cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v pracovnom živote.“

13. Podľa článku 14 tejto smernice:

„1. Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

…

c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku 141 zmluvy;…“

14. Článok 28 uvedenej smernice stanovuje:

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

2. Táto smernica sa taktiež nedotýka ustanovení smernice 96/34/ES a smernice 92/85/EHS.“

B – *Vnútroštátne právo*

15. Podľa gréckeho práva – v znení účinnom pre skutkový stav v konaní vo veci samej – tehotná sudkyňa má nárok na pracovné voľno pred pôrodom a po pôrode v súlade s ustanoveniami týkajúcimi sa zamestnancov štátnej správy. Okrem toho je jej na základe žiadosti poskytnutá na účel starostlivosti o deti aj platená dovolenka v trvaní deviatich mesiacov.

16. Podľa vnútroštátnej judikatúry by mal rovnaký nárok na rodičovskú dovolenku – nad rámec, ktorý znenie zákona priznáva ženám, – v zásade prináležať aj sudcovi, keď sa stane otcom.

17. § 53 ods. 3 tretí pododsek zákona o verejnej službe[5], ktorý bol, bez špecifických ustanovení pre sudcov[6], v rozhodnom čase uplatniteľný,[7] obsahoval nasledujúce obmedzenia:

„Ak nie je manželka zamestnanca vo verejnej službe zamestnaná, resp. nevykonáva nijaké povolanie, tento zamestnanec nemá nárok na úľavy podľa odseku 2 [vrátane platenej rodičovskej dovolenky], s výnimkou prípadu, ak sa jeho manželka považuje za nespôsobilú na opatrovanie dieťaťa z dôvodu závažného ochorenia alebo postihnutia.“

III – Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

18. Žalobcom v konaní vo veci samej je grécky sudca. V decembri 2010 požiadal o platenú dovolenku na účel starostlivosti o svoje dieťa narodené 24. októbra 2010.

19. V roku 2011 príslušný orgán túto žiadosť zamietol s odvolaním sa na § 53 ods. 3 tretí pododsek zákona o verejnej službe, pretože manželka žalobcu je nezamestnaná, a preto žalobcovi dovolenka na starostlivosť o dieťa nepatrí.

20. Uvedené zamietajúce rozhodnutie žalobca napadol pred Symvoulio tis Epikrateias (Štátna rada). Štátna rada sa domnieva, že žalobcovi môže byť požadovaná dovolenka poskytnutá len v prípade, ak § 53 ods. 3 tretí pododsek zákona o verejnej službe nie je zlučiteľný so smernicami 96/34 a 2006/54.

5 — Zákon č. 3528/2007 o postavení zamestnancov v civilnej službe a zamestnancov právnických osôb verejného práva.

6 — Pozri bod 7 návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

7 — V roku 2012 bola vydaná osobitná právna úprava pre sudcov obsahovo zodpovedajúca § 53 ods. 3 tretiemu pododseku, ktorá platí aj naďalej. Naproti tomu pre zamestnancov vo verejných službách bol § 53 ods. 3 tretí pododsek zákona o verejnej službe – po začatí konania o porušení povinnosti proti Helénskej republike – zrušený zákonom z 21. novembra 2013 (č. 4210/2013) (v zmysle bodov 6 až 9 písomného vyjadrenia Helénskej republiky).

21. Na základe týchto skutočností Symvoulio tis Epikrateias prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

Majú sa ustanovenia smerníc 96/34 a 2006/54, ktoré sa vzťahujú na prejednávanú vec, vykladať tak, že bránia vnútroštátnym ustanoveniam, ako je sporné ustanovenie § 53 ods. 3 tretieho pododseku zákona o verejnej službe, podľa ktorého, ak manželka zamestnanca vo verejných službách nie je zamestnaná, resp. nevykonáva nijaké povolanie, jej manžel nemá nárok na rodičovskú dovolenku s výnimkou prípadu, keď sa jeho manželka považuje za nespôsobilú na opatrovanie detí z dôvodu závažného ochorenia alebo postihnutia?

22. V konaní pred Súdnym dvorom podali vláda Helénskej republiky, Európska komisia a žalobca v konaní vo veci samej písomné vyjadrenia.

IV – Posúdenie

23. Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernica o rodičovskej dovolenke a smernica o rovnakom zaobchádzaní majú vykladať tak, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sudca nemá nárok na rodičovskú dovolenku, ak jeho manželka nie je zamestnaná,[8] s výnimkou prípadu, ak sa jeho manželka považuje za nespôsobilú na opatrovanie detí zo zdravotných dôvodov.

A – *Výklad a prípustnosť prejudiciálnej otázky*

24. V prejudiciálnej otázke sa nehovorí o *sudcoch*, skôr odkazuje na *zamestnancov vo verejných službách*. Keďže však žalobca v konaní vo veci samej je sudca, a nie zamestnanec vo verejných službách, na účely poskytnutia odpovede užitočnej pre vnútroštátny súd je potrebné vykladať prejudiciálnu otázku tak, že sa vzťahuje na sudcov.

25. Návrh na začatie prejudiciálneho konania je prípustný. Námietka[9] žalobcu v konaní vo veci samej, že § 53 nie je v jeho prípade vôbec uplatniteľný, nie je dôvodom pre neprípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

26. Pre prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania je v zmysle článku 267 ZFEÚ potrebné, aby predložená otázka bola nevyhnutná na vydanie rozhodnutia. Posúdenie tejto nevyhnutnosti však má vo svojej právomoci vnútroštátny súd a Súdny dvor jeho právomoc, okrem prípadov očividných chýb,[10] nepreskúmava.

27. V informáciách uvádzaných vnútroštátnym súdom nie je možné takéto chyby identifikovať, pričom tento súd podrobne odôvodňuje, prečo vychádza z uplatnenia sporných predpisov týkajúcich sa zamestnancov vo verejných službách aj na sudcov. Prejudiciálna otázka teda nie je len hypotetická, ale existuje tu spojenie so sporom vo veci samej.

B – *Smernica o rodičovskej dovolenke*

28. Vnútroštátny súd chce najskôr zistiť, či smernica o rodičovskej dovolenke umožňuje, aby rodičovská dovolenka bola odopretá sudcom, ktorých manželky nie sú zamestnané a sú zdravotne spôsobilé na opatrovanie detí.

8 — V zmysle nemeckej terminológie je druhá alternatíva prejudiciálnej otázky, konkrétne, že manželka „nevykonáva žiadne povolanie“, obsiahnutá v prvej alternatíve chýbajúceho zamestnania.

9 — Výslovná neprípustnosť ním nie je namietaná.

10 — Pozri k tomu napr. rozsudky Križan a i. (C-416/10, EU:C:2013:8, bod 54) a Quelle (C-404/06, EU:C:2008:231, bod 19 a nasl.) a moje návrhy v spojených veciach Airport Shuttle Express (C-162/12 a C-163/12, EU:C:2013:617, bod 18 a nasl).

1. Uplatnenie smernice o rodičovskej dovolenke na gréckych sudcov

29. Rozsah pôsobnosti smernice o rodičovskej dovolenke nie je podľa judikatúry Súdneho dvora obmedzený len na súkromné pracovnoprávne vzťahy. Smernica sa uplatňuje aj na verejnú službu. Súdny dvor to vo vzťahu k zamestnancom verejnej správy výslovne objasnil s odvolaním sa na zásadu rovnosti zaobchádzania, ktorá je základom tejto smernice, pokiaľ ide o výklad pojmu zamestnávateľ v doložke 1 bode 2 rámcovej dohody. [11]

30. To isté musí platiť aj pre sudcov. Rovnako ako v prípade zamestnancov vo verejných službách smernica o rodičovskej dovolenke nijako nenaznačuje, že sudcovia sú všeobecne vyňatí z jej pôsobnosti. Ak sa pôsobnosť smernice o rodičovskej dovolenke vzťahuje aj na gréckych zamestnancov vo verejných službách, ako to výslovne uznal rozsudok Chatzi [12], musí sa vzťahovať aj na gréckych sudcov, na ktorých sa na účely nároku na rodičovskú dovolenku uplatňujú predpisy týkajúce sa zamestnancov vo verejných službách.

31. Ani výnimočná povaha sudcovského povolania, ktorá sa vyznačuje vymenovaním na doživotie a sudcovskou nezávislosťou pri výkone povolania, nebráni zahrnutiu sudcu pod smernicu o rodičovskej dovolenke. Preto nie je jasné, do akej miery by zo špecifickej povahy tohto zamestnania mohli vzniknúť v súvislosti s problematikou rodičovskej dovolenky osobitosti, ktoré by odôvodňovali iné zaobchádzanie so sudcom ako so zamestnancom vo verejných službách a inými pracovníkmi.

32. Ak by aj vnútroštátnemu zákonodarcovi mala prislúchať v prípade sudcov, ako o tom rozhodol Súdny dvor v prípade rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas v rozsudku O'Brien [13], širšia miera voľnej úvahy pri posudzovaní otázky [14], či a v akom rozsahu sa majú na účely smernice o rodičovskej dovolenke považovať za zamestnaných, bolo by potrebné posúdiť na účely prevzatia smernice v súlade s právom Únie, či sudcovia „… neboli svojvoľne vylúčení z ochrany poskytovanej smernicou… a rámcovou dohodou. Vylúčenie z ochrany je prípustné, iba ak sa vzťah, [ktorý existuje so sudcami], svojou povahou podstatne odlišuje od vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ktorí podľa vnútroštátneho práva patria do kategórie pracovníkov". [15] Také osobitosti, ktoré by pramenili zo sudcovského povolania, nie je možné v prípade gréckych sudcov a ich nárokov na rodičovskú dovolenku identifikovať, najmä z toho dôvodu, že v rozhodujúcom čase sa na uvedené nároky uplatňoval v príslušnom rozsahu grécky zákon o verejnej službe, a tým je porovnateľnosť skutkových okolností zrejmá aj z vnútroštátneho práva.

2. Nárok na rodičovskú dovolenku podľa rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke

33. Vláda Helénskej republiky zo znenia doložky 1 bode 1, ktorý má uľahčiť zosúladenie rodičovských a pracovných povinností „pracujúcich rodičov", vyvodzuje, že podľa vzoru smernice o rodičovskej dovolenke obidvaja rodičia musia byť zamestnaní, aby im nárok na rodičovskú dovolenku vznikol. V prípade, že je zamestnaný len jeden rodič, táto vláda spochybňuje, že tu vôbec vzniká otázka zosúladenia práce a rodiny a je tak ovplyvnený účel smernice o rodičovskej dovolenke.

34. Znenie smernice sa však takto nemusí nevyhnutne vykladať.

11 — Pozri rozsudok Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, body 27 až 30), ako aj moje stanovisko v tejto veci (EU:C:2010:407, body 20 a 21 a tam citovanú judikatúru).

12 — Pozri poznámku pod čiarou 11.

13 — Rozsudok O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 41 a nasl.), v ktorom išlo o výklad smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14; Mim. vyd. 05/003, s. 267), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Ú. v. ES L 131, s. 10; Mim. vyd. 05/003, s. 278).

14 — V mojich návrhoch vo veci O'Brien som poukázala na to, že pojem pracovník v smernici o rodičovskej dovolenke je potrebné vzhľadom na dôležitosť smernice o rovnakom zaobchádzaní vykladať ako autonómny pojem práva Únie, zatiaľ čo v prípade rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas je vnútroštátnemu zákonodarcovi ponechaná voľná úvaha (návrhy vo veci O'Brien, C-393/10, EU:C:2011:746, bod 25 a nasl.).

15 — Rozsudok O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, bod 51).

35. Smernica v doložke 1 bode 1 rámcovej dohody hovorí o „rodičoch“ v množnom čísle a nie o *jednom* zamestnanom *rodičovi*. Doložka 2 bod 1 rámcovej dohody sa však vzťahuje na „pracujúce ženy a pracujúcich mužov“, čo vedie k samostatnému posúdeniu rodiča a neobsahuje žiadnu zmienku o tom, dotknuté osoby musia byť v manželskom zväzku alebo nie.

36. Postoj helénskej vlády však vyvoláva aj teleologické a systematické pochybnosti, najmä preto, že výklad textu, ktorý sa ponúka z § 53 gréckeho zákona o verejnej službe, by dokonca mohol viesť k tomu, že nárok na rodičovskú dovolenku jedného z *manželov* by bol závislý od pracovného postavenia druhého manžela bez toho, aby bolo zohľadnené jeho *rodičovstvo*.

37. Toto je po prvé v rozpore s doložkou 2 bodom 1 rámcovej dohody, v zmysle ktorej ide o „individuálne právo na rodičovskú dovolenku“.[16] Navyše toto právo je v zmysle doložky 2 bode 2 rámcovej dohody neprenosné, čo podčiarkuje jeho charakter vysoko osobného práva[17], ktorý by bol popretý, ak by existencia tohto práva závisela od profesijného postavenia manžela alebo druhého rodiča.

38. Po druhé účelom rámcovej dohody je dosiahnutie rovnakého zaobchádzania s rodičmi pri preberaní rodinných povinností a povzbudenie mužov na využívanie rodičovskej dovolenky.[18] Obidvaja rodičia, ale predovšetkým muži, by mali mať možnosť podieľať sa na výchove svojich detí bez toho, aby utrpeli profesionálne znevýhodnenie alebo dokonca považovali za potrebné vzdať sa svojho zamestnania.

39. Takýto výklad smernice o rodičovskej dovolenke má oporu aj v rozsudku Chatzi. Súdny dvor tu uviedol, že pri nároku na rodičovskú dovolenku nejde o právo dieťaťa, ale o právo rodiča.[19] Smernica o rodičovskej dovolenke sa tak má v prvom rade posudzovať z pohľadu rodiča, nie dieťaťa. Preto nie je rozhodujúca otázka, či je opatera dieťaťa zabezpečená aj bez rodičovskej dovolenky. Skôr chce smernica poskytnúť rodičovi možnosť, aby sa sám rozhodol, či sa chce, bez ohľadu na svoje pracovné postavenie, podieľať na rodinných povinnostiach súvisiacich s opaterou dieťaťa.[20] Práve to má s ohľadom na otca viesť k prelomeniu tradičného rozdelenia úloh pri starostlivosti o dieťa. Pokiaľ sa však otcovi odoprie právo na rodičovskú dovolenku v prípade, že jeho manželka nie je zamestnaná, hrozí upevnenie tradičných rozdelení úloh medzi mužom a ženou,[21] čo by bolo v rozpore aj s účelom podpory účasti žien na pracovnom živote[22] a uľahčenia ich „návratu do pracovného života“.[23]

40. Okrem iného aj genéza vzniku tejto právnej normy dokazuje, že normotvorca Únie mal na mysli model individuálneho nároku prislúchajúceho každému rodičovi.

41. Už na začiatku 80. rokov 20. storočia zamýšľala Komisia predložiť prvý návrh smernice Rady o rodičovskej dovolenke a dovolenke z rodinných dôvodov[24], ktorý však nebol prijatý. Ani prepracovaný návrh z roku 1984[25] nezískal potrebný súhlas. Obidva neprijaté návrhy sú však zaujímavé tak z právno-historického, ako aj z teleologického hľadiska. Návrh z 24. novembra 1983 výslovne vo svojom článku 4 uvádzal, že rodičovská dovolenka sa poskytne na to, aby rodič mohol

16 — Rozsudok Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, bod 33).

17 — V smernici 2010/18, ktorá nahradila pôvodnú smernicu, sa v článku 2 ods. 2 prepracovaného znenia rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke objasňuje, že najmenej jeden mesiac rodičovskej dovolenky musí byť upravený ako neprenosný.

18 — Pozri bod 8 „Všeobecných úvah“ rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke.

19 — Rozsudok Chatzi (C-149/10 (EU:C:2010:534, bod 34).

20 — Pozri bod 5 „Všeobecných úvah“ rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke.

21 — V súvislosti so smernicou Rady 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, pozri rozsudok Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, bod 34).

22 — Pozri body 4 a 7 „Všeobecných úvah“ rámcovej dohody a odsek 1 preambuly rámcovej dohody.

23 — Pozri bod 5 „Všeobecných úvah“ rámcovej dohody.

24 — KOM(83) 686 v konečnom znení.

25 — KOM(84) 631 v konečnom znení.

ostať doma a „sám alebo z väčšej miery“ prevzal opateru dieťaťa. Zmenený návrh z roku 1984 v článku 4 ods. 2 okrem toho uvádzal, že rodičovská dovolenka nemá byť poskytnutá „obidvom rodičom zároveň“. Takéto obmedzenie však súčasná rámcová dohoda neobsahuje. Táto dohoda však ani výslovne nezakazuje členským štátom upraviť nárok na rodičovskú dovolenku dvoch zamestnaných rodičov tak, aby si celú svoju rodičovskú dovolenku nemohli vyčerpať spolu. Otázkou, či smernica o rodičovskej dovolenke bráni takejto vnútroštátnej úprave, sa na tomto mieste netreba zaoberať, pretože v § 53 ods. 3 treťom pododseku gréckeho zákona o verejnej službe nejde o časové rozdelenie dvoch nárokov dvoch zamestnaných rodičov, ale o to, že rodičovi, ktorý je jediný zamestnaný, je odopretá jeho rodičovská dovolenka s odvolaním sa na nezamestnanosť jeho manžela. Takéto ustanovenie je v rozpore s účelom priznať rodičom individuálny nárok na rodičovskú dovolenku, ktorý je vyjadrený v rámcovej dohode a sledovaný normotvorcom Únie.

42. Grécka úprava sa nemôže opierať o doložku 2 bod 3 rámcového dohovoru, ktorá ponecháva stanovenie „podmienok prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobných pravidiel jej poskytovania“ na členské štáty. Uvedené ustanovenie totiž nesplnomocňuje členské štáty na to, aby niektorému z rodičov rodičovskú dovolenku odňali úplne, ale vo všeobecnosti berie do úvahy oprávnené záujmy vnútornej organizácie *zamestnávateľov*, ktoré je potrebné zosúladiť s poskytovaním rodičovskej dovolenky. Nie je tu zmienka o tom, že nárok na rodičovskú dovolenku je podmienený zamestnaním manžela.

43. S gréckym chápaním smernice nie je možné súhlasiť ani z pohľadu prevencie zneužitia práva. Je uznanou zásadou, že v dôsledku zneužitia možno osobu zbaviť práv priznaných právom Únie.[26] Tiež je možné, že rodič nevyužije rodičovskú dovolenku na opatrovanie dieťaťa, a tým ju zneužíva. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania však nie je zrejmé, že by otec dieťaťa rodičovskú dovolenku chcel využívať na iný účel, ako je vymedzený v rámcovej dohode.

44. Na základe uvedeného treba konštatovať, že doložka 2 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke vykonanej smernicou o rodičovskej dovolenke bráni právnej úprave, v zmysle ktorej sudca nemá nárok na rodičovskú dovolenku, ak jeho manželka nie je zamestnaná, resp. nevykonáva nijaké povolanie, s výnimkou prípadu, keď sa považuje za nespôsobilú na opatrovanie detí z dôvodu závažného ochorenia alebo postihnutia.

C – *Smernica o rovnakom zaobchádzaní*

45. Ďalej je tu tiež otázka, či vnútroštátnej právnej úprave nebráni smernica o rovnakom zaobchádzaní.

46. Cieľom tejto smernice je výkon zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a so ženami, pokiaľ ide o oblasť povolania. Preto zakazuje tak priamu, ako aj nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Jej článok 14 ods. 1 písm. c) zakazuje najmä akúkoľvek diskrimináciu, pokiaľ ide o pracovné podmienky.

47. Pokiaľ ide o uplatnenie smernice na sudcov, je možné odkázať na úvahy k rozsahu pôsobnosti smernice o rodičovskej dovolenke,[27] a je potrebné preskúmať, či sporná grécka právna úprava, ktorá sa týka nároku na rodičovskú dovolenku, teda pracovného voľna, a v dôsledku toho pracovných podmienok v zmysle smernice o rovnakom zaobchádzaní, má za následok diskrimináciu na základe pohlavia.

48. § 53 ods. 3 tretí pododsek zákona o verejnej službe poskytuje otcovi dieťaťa právo na rodičovskú dovolenku len v prípade, ak jeho manželka je buď zamestnaná, alebo sa z dôvodu zdravotných problémov považuje za nespôsobilú na opatrovanie detí, zatiaľ čo takéto obmedzenie rodičovskej dovolenky pre matku dieťaťa neexistuje.

26 — Pozri napr. rozsudok Cadbury Schweppes a Cadbury Schweppes Overseas (C-196/04, EU:C:2006:544, body 34 až 38).

27 — Pozri bod 30 a nasl. týchto návrhov.

49. Keďže toto ustanovenie predpokladá obmedzenie rodičovskej dovolenky výslovne len pre otca dieťaťa, ide o priamu diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) smernice. [28]

50. Takúto diskrimináciu nie je možné odôvodniť článkom 28 ods. 1 smernice o rovnakom zaobchádzaní, v zmysle ktorého sa táto smernica nedotýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom. Sporná grécka právna úprava nepatrí pod túto normu, keďže ženám neposkytuje osobitnú ochranu v súvislosti s tehotenstvom a materstvom, ale práve naopak, upiera ich manželom nárok na rodičovskú dovolenku.

51. V prípade gréckej právnej úpravy nejde ani o pozitívne opatrenie na zabezpečenie úplnej rovnosti v zmysle článku 3 smernice o rovnakom zaobchádzaní. Nie je zjavné, či obmedzenie rodičovskej dovolenky v neprospech otcov je spôsobilé odstrániť alebo zmenšiť existujúcu faktickú nerovnosť v prospech žien. Skôr existuje nebezpečenstvo, že takouto úpravou sa posilní tradičné rozdelenie úloh v rodine a nezamestnaným ženám sa sťaží nástup alebo opätovné zaradenie do pracovného života. Navyše smernica o rovnakom zaobchádzaní vo svojom odôvodnení 11 vyzýva členské štáty, aby prijali ustanovenia o rodičovskej dovolenke, ktorú si môže nárokovať *každý* z rodičov, pričom nepredpokladá akékoľvek rozlišovanie na základe pohlavia.

52. Článok 28 ods. 2 smernice napokon výslovne uvádza, že ustanovenia smernice o rodičovskej dovolenke nie sú smernicou o rovnakom zaobchádzaní dotknuté. Z toho vyplýva, že nárok na rodičovskú dovolenku, ktorý otcovi prislúcha v zmysle smernice o rodičovskej dovolenke, mu už v zmysle smernice o rovnakom zaobchádzaní nemôže byť odňatý, a tak neexistuje odôvodnenie takejto priamej diskriminácie.

53. Na záver tak možno konštatovať, že aj článok 14 ods. 1 smernice o rovnakom zaobchádzaní bráni vnútroštátnej úprave, akou je tá v uvedenej veci.

V – Návrh

54. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku takto:

Doložka 2 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke vykonanej smernicou 96/34 a článok 14 smernice 2006/54 sa majú vykladať tak, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sudca nemá nárok na rodičovskú dovolenku, ak jeho manželka nie je zamestnaná, resp. nevykonáva nijaké povolanie, s výnimkou prípadu, keď sa považuje za nespôsobilú na opatrovanie detí z dôvodu závažného ochorenia alebo postihnutia.

28 — Pozri rozsudok Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, body 46 a 56).