Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

zo 16. júna 2016*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2010/18/EÚ — Revidovaná rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC — Zosúladenie pracovného a rodinného života — Návrat zamestnankyne — členky družstva z materskej dovolenky — Žiadosť o skrátenie pracovného času a úpravu rozvrhnutia pracovného času — Situácia, ktorá nepatrí do pôsobnosti článku 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody — Neprípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania“

Vo veci C-351/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 Barcelona, Španielsko) z 15. júla 2014 a doručený Súdnemu dvoru 22. júla 2014, ktorý súvisí s konaním:

Estrella Rodríguez Sánchez

proti

Consum Sociedad Cooperativa Valenciana,

SÚDNY DVOR (druhá komora)

v zložení: predseda druhej komory M. Ilešič, sudcovia C. Toader, A. Rosas, A. Prechal (spravodajkyňa) a E. Jarašiūnas,

generálny advokát: M. Szpunar,

tajomník: L. Carrasco Marco, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 18. novembra 2015,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Consum Sociedad Cooperativa Valenciana, v zastúpení: C. Durá Valero a C. Villarino Moreno, abogados,

— španielska vláda, v zastúpení: A. Gavela Llopis, splnomocnená zástupkyňa,

— francúzska vláda, v zastúpení: G. de Bergues, D. Colas a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,

— maďarská vláda, v zastúpení: M. Fehér, G. Koós a A. Pálfy, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: španielčina.

— Európska komisia, v zastúpení: S. Pardo Quintillán a D. Roussanov, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 3. marca 2016,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 1 ods. 2, článku 6 ods. 1 a článku 8 ods. 2 revidovanej rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 18. júna 2009 (ďalej len „revidovaná rámcová dohoda“), ktorá sa nachádza v prílohe 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 (Ú. v. EÚ L 68, 2010, s. 13).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Estrellou Rodríguezovou Sánchezovou a družstvom Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (ďalej len „Consum SCV“) vo veci, v ktorej Consum SCV nevyhovel žiadosti pani Rodríguezovej Sánchezovej o úpravu dĺžky jej pracovného času.

Právny rámec

Právo Únie

3 Smernica 2010/18 zrušila s účinnosťou k 8. marcu 2012 smernicu Rady z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, 1996, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285).

4 Článok 1 smernice 2010/18 uvádza:

„Touto smernicou sa uvádza do účinnosti revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke…“

5 Článok 3 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zabezpečia, aby sociálni partneri zaviedli nevyhnutné opatrenia dohodou najneskôr do 8. marca 2012. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.

…“

6 Preambula revidovanej rámcovej dohody stanovuje najmä toto:

„Táto rámcová dohoda… je revidovaným znením Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995, ktorou sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa rodičovskej dovolenky ako dôležitého prostriedku na zosúladenie pracovných a rodinných povinností a podporu rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.

…

I. *Všeobecné odôvodnenia …*

3. so zreteľom na Chartu základných práv Európskej únie zo 7. decembra 2000 a na jej články 23 a 33 týkajúce sa rovnosti mužov a žien a zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života;

…

15. keďže táto dohoda je rámcovou dohodou, ktorou sa stanovujú minimálne požiadavky a ustanovenia týkajúce sa rodičovskej dovolenky, odlišnej od materskej dovolenky, ako aj pracovné voľno z dôvodu vyššej moci, pričom stanovenie podmienok vzniku nároku na túto dovolenku a podrobné pravidlá jej uplatňovania sa ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa tak prihliadlo na situáciu v jednotlivých členských štátoch;

…“

7 Článok 1 ods. 2 revidovanej rámcovej dohody stanovuje:

„Táto dohoda sa vzťahuje na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu vymedzenom zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou platnými v každom členskom štáte.“

8 Podľa článku 2 ods. 1 rámcovej dohody:

„Táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodov narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby sa mohli o toto dieťa starať do dosiahnutia veku, ktorý stanovia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov.“

9 Článok 3 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody stanovuje:

„Podmienky prístupu k rodičovskej dovolenke a podrobné pravidlá jej uplatňovania sa stanovujú zákonom a/alebo kolektívnou zmluvou v členských štátoch, pričom sa musia rešpektovať minimálne požiadavky uvedené v tejto dohode. …

…“

10 Článok 6 revidovanej rámcovej dohody, nazvaný „Návrat do práce“, v odseku 1 stanovuje:

„V záujme podpory lepšieho zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života členské štáty a/alebo sociálni partneri prijímajú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby pracovníci mohli pri návrate z rodičovskej dovolenky požiadať o zmenu dĺžky alebo rozvrhnutia pracovného času na stanovené obdobie. Zamestnávatelia tieto žiadosti zvažujú a reagujú na ne s prihliadnutím na potreby zamestnávateľov ako aj pracovníkov.

Pravidlá v súvislosti s týmto odsekom sa stanovujú v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou.“

11 Článok 8 revidovanej rámcovej dohody, nazvaný „Záverečné ustanovenia“, najmä stanovuje:

„…

2. Vykonávanie ustanovení tejto dohody nie je právoplatným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti patriacej do rozsahu pôsobnosti tejto dohody. Tým nie je dotknuté právo členských štátov a/alebo sociálnych partnerov vypracovať iné

legislatívne, regulačné alebo zmluvné ustanovenia s prihliadnutím na meniace sa okolnosti (vrátane zavedenia neprenosnosti), pokiaľ sú dodržané minimálne požiadavky ustanovené v tejto dohode.

…

4. Členské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s rozhodnutím Rady do dvoch rokov od jeho prijatia alebo zabezpečia, aby do konca tohto obdobia potrebné opatrenia prijali sociálni partneri na základe dohody. …

…“

Španielske právo

12 Vnútroštátny súd uvádza, že smernica 2010/18 neviedla k prijatiu konkrétnych opatrení na jej prebratie do španielskeho právneho poriadku. Komisia vo svojich pripomienkach spresňuje, že Španielske kráľovstvo jej oznámilo, že prebratie smernice 2010/18 už bolo zabezpečené Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 1/1995, ktorým sa schvaľuje zmenené a doplnené znenie Zákonníka práce) z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654, ďalej len „Zákonník práce“).

Zákonník práce

13 Podľa článku 1 ods. 1 Zákonníka práce:

„Tento zákon sa vzťahuje na pracovníkov, ktorí dobrovoľne ponúkajú svoje služby za odplatu pre inú osobu v rámci organizácie a na základe pokynov fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá sa nazýva zamestnávateľ alebo podnikateľ. …“

14 Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (zákon č. 39/1999 o zosúladení rodinného a pracovného života zamestnancov) z 5. novembra 1999 (BOE č. 266 zo 6. novembra 1999, s. 38934) priniesol do Zákonníka práce viacero zmien a doplnení.

15 Dôvodová správa uvedeného zákona obsahuje najmä tieto spresnenia:

„… na úrovni Spoločenstva sú materstvo a otcovstvo v ich najširšom zmysle spomenuté v smerniciach [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, 1992, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110) a 96/34]. Prvá smernica upravuje materstvo z hľadiska zdravia a bezpečnosti pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok. Druhá smernica, ktorá sa týka rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, stanovuje rodičovskú dovolenku a pracovné voľno z dôvodu *vis maior* ako dôležité prostriedky na zosúladenie pracovného a rodinného života a podpory rovnosti príležitostí a zaobchádzania medzi mužmi a ženami.

Tento zákon zabezpečuje prebratie usmernení vymedzených medzinárodnou právnou úpravou a právnou úpravou Spoločenstva do španielskeho práva, nad rámec minimálnej úrovne ochrany stanovenej v týchto usmerneniach. …“

16 V nadväznosti na zmeny a doplnenia Zákonníka práce zákonom č. 39/1999, článok 37 ods. 5 a 6 tohto zákona stanovuje:

„5. Ten, kto sa na účely zákonnej opatery priamo stará o dieťa mladšie ako šesť rokov… má nárok na skrátenie svojho pracovného času v rozmedzí minimálne jednej tretiny a maximálne jednej polovice dĺžky tohto pracovného času, s pomerným znížením jeho mzdy. …

6. Konkrétna úprava pracovného času a určenie doby uplatnenia… skrátenia pracovného času stanoveného [v odseku 5] tohto článku prináležia pracovníkovi v rámci jeho obvyklej pracovnej doby. …“

17 Zákon č. 39/1999 obsahuje „Prvé dodatkové ustanovenie“, ktoré znie takto:

„Výhody stanovené týmto zákonom sa vzťahujú na zamestnancov – členov družstva alebo členov družstva, ako aj na zamestnancov zamestnaneckej spoločnosti počas materskej dovolenky, rizikového tehotenstva, adopcie a pestúnskej starostlivosti, nezávisle od systému sociálneho zabezpečenia, do ktorého patria, s osobitosťami, ktoré charakterizujú pracovný vzťah založený na členstve.“

18 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (organický zákon č. 3/2007 o skutočnej rovnosti mužov a žien) z 22. marca 2007 (BOE č. 71 z 23. marca 2007, s. 12611) tiež zmenil a doplnil Zákonník práce.

19 Článok 34 ods. 8 Zákonníka práce po uvedených zmenách a doplneniach stanovuje:

„Pracovník má právo na úpravu dĺžky a rozvrhnutia svojho pracovného času, aby mohol účinne uplatniť svoje právo na zosúladenie osobného, rodinného a pracovného života podľa podmienok stanovených v kolektívnej zmluve alebo dohode so zamestnávateľom vždy, v súlade s ustanoveniami kolektívnej zmluvy.“

20 Podľa článku 48 ods. 4 Zákonníka práce:

„V prípade narodenia dieťaťa sa zmluva preruší na dobu 16 týždňov… Doba prerušenia sa rozdeľuje podľa voľby dotknutej osoby tak, aby šesť týždňov nasledovalo bezprostredne po narodení dieťaťa. …“

Právna úprava družstiev

– Zákon Autonómneho spoločenstva Valencia č. 8/2003 o družstvách

21 Podľa článku 89 ods. 3 Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (zákon Autonómneho spoločenstva Valencia č. 8/2003 o družstvách) z 24. marca 2003 (BOE č. 87 z 11. apríla 2003, s. 14308):

„1. Zamestnanecké družstvá združujú fyzické osoby, ktoré na plný alebo čiastočný pracovný úväzok vykonávajú hospodársku alebo odbornú činnosť súvisiacu s organizáciou výroby tovarov alebo poskytovaním služieb pre tretie osoby Zamestnancami – členmi družstva môžu byť tie osoby, ktoré z právneho hľadiska môžu podpísať zmluvy, ktorých predmetom je poskytovanie ich práce…

…

3. Vzťah zamestnancov – členov s družstvom je členským vzťahom a na základe toho musia stanovy, vnútorný organizačný poriadok alebo členská schôdza stanoviť pracovné postavenie člena, ktoré musí upravovať minimálne tieto oblasti:

a) formu organizácie výkonu práce;

b) preradenia na iné pracovné miesto a/alebo preradenie zo zemepisného hľadiska;

c) pracovné zaradenie;

d) rozvrh sviatkov, dovoleniek a dní pracovného voľna;

e) pracovný čas, pracovné zmeny a doby odpočinku v týždni;

f) dôvody prerušenia alebo ukončenia výkonu práce;

g) zálohy z podielu na zisku:…

h) ostatné práva a povinnosti členov družstva, ktoré v oblasti výkonu práce považuje družstvo za potrebné stanoviť.

Úprava v stanovách týkajúca sa dĺžky pracovného času, týždennej doby odpočinku, sviatkov, dovoleniek, dní pracovného voľna a dôvodov prerušenia alebo zániku pracovnoprávneho vzťahu musí byť v každom prípade v súlade s minimálnymi požiadavkami stanovenými vnútroštátnou právnou úpravou o družstvách.

…

Vo všetkých bodoch týkajúcich sa zamestnaneckých družstiev, ktoré nie sú výslovne upravené v tomto zákone, družstevný vzťah subsidiárne podlieha príslušným ustanoveniam stanoveným v štátnom zákone o družstvách.“

– Zákon č. 27/1999 o družstvách

22 Článok 80 Ley 27/1999 de Cooperativas (zákon č. 27/1999 o družstvách) zo 16. júla 1999 (BOE č. 170 zo 17. júla 1999, s. 27027) stanovuje:

„1. Zamestnanecké družstvá majú za cieľ poskytnúť svojim členom zamestnanie, ktoré títo vykonávajú osobne a priamo, na plný alebo čiastočný pracovný úväzok, prostredníctvom spoločnej organizácie výroby tovarov alebo poskytovania služieb pre tretie osoby. … Vzťah zamestnancov – členov družstva s družstvom je členským vzťahom.

…

4. Zamestnanci – členovia družstva majú právo na pravidelné vyplácanie záloh z podielu na zisku družstva v lehote nepresahujúcej jeden mesiac, ktoré nie sú mzdou a závisia od miery účasti na činnosti družstva.

5. Pracoviská zamestnancov – členov družstva a samotných členov podliehajú ustanoveniam v oblasti zdravia a predchádzania rizikám pri práci, ktoré sa uplatňujú pri zohľadnení osobitostí samostatne riadeného členského vzťahu existujúceho medzi zamestnancami – členmi a ich družstvom.

…“

Vnútorný organizačný poriadok družstva Consum SCV

23 Podľa článku 14.7 vnútorného organizačného poriadku družstva Consum SCV:

„Zamestnanec – člen má právo na úpravu dĺžky pracovného času a rozvrhnutia pracovného času, aby mohol účinne uplatniť svoje právo na zosúladenie osobného, rodinného a pracovného života za podmienok, ktoré si dohodne so zodpovedným vedúcim príslušného výrobného oddelenia, pričom treba rozumieť, že ak nedôjde k dohode, rozhodne sociálny výbor, ktorý sa po vypočutí oboch strán snaží nájsť alternatívy, ktoré umožnia účinne uplatniť toto právo."

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

24 Consum SCV je družstvo, ktoré upravuje zákon č. 8/2003. Vlastní obchodnú sieť s obchodnými domami a predmet jeho činnosti pozostáva najmä zo zabezpečenia stálych pracovných miest svojim zamestnancom – členom v rámci družstva.

25 Pani Rodríguezová Sánchezová je zamestnankyňa – členka Consum SCV, zaradená na prácu v oddelení „pokladňa/dopĺňanie tovaru" obchodného centra. Dňa 25. júna 2012 podpísala s družstvom Consum SCV zmluvu o členstve podliehajúcu sociálnym stanovám a najmä vnútornému organizačnému poriadku. Rozvrhnutie jej pracovných dní a pracovného času bolo stanovené v striedavých týždenných cykloch na rannú zmenu od pondelka do soboty (od 8.00 hod. do 15.00 hod.) a na poobedňajšiu zmenu od pondelka do soboty (od 15.00 hod. do 22.00 hod.), ako aj na dve nedele v mesiaci (od 8.30 hod. do 15.00 hod.).

26 Dňa 19. augusta 2013 sa pani Rodríguezovej Sánchezovej narodilo dieťa. Po skončení materskej dovolenky 27. decembra 2013 podala žiadosť, v ktorej s odvolaním sa na zákonnú starostlivosť o svoje dieťa a na článok 37 ods. 5 a 6 Zákonníka práce žiadala o skrátenie pracovného času na 30 hodín týždenne a o zaradenie na stálu rannú pracovnú zmenu od 9.00 hod. do 15.00 hod., od pondelka do piatka.

27 Consum SCV odpovedalo na uvedenú žiadosť 24. januára 2014 uznaním jej práva na skrátenie pracovného času, ale neschválilo jej požadované rozvrhnutie pracovného času najmä s odôvodnením, že vyhovenie tejto žiadosti by spôsobilo nadbytok pracovníkov na ranných zmenách.

28 Pani Rodríguezová Sánchezová podala vo februári 2014 proti tomuto zamietnutiu žalobu na Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 Barcelona, Španielsko).

29 V marci 2014 bolo konanie na návrh tohto súdu prerušené na účely začatia konania podľa článku 34 ods. 8 Zákonníka práce. Pani Rodríguezová Sánchezová teda zaslala družstvu Consum SCV novú žiadosť založenú na uvedenom ustanovení a na svojom práve na zosúladenie rodinného a pracovného života, pričom v tejto súvislosti poukázala na potrebu prispôsobiť svoj pracovný čas prevádzkovým hodinám jaslí svojho dieťaťa.

30 Consum SCV súhlasilo so skrátením pracovného času, ale neodpovedalo na žiadosť o úpravu rozvrhnutia pracovného času, ani uvedenú žiadosť nepredložilo sociálnemu výboru družstva v zmysle článku 14.7 svojho vnútorného organizačného poriadku.

31 Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 Barcelona) zdôrazňuje, že spor medzi účastníkmi konania sa týka už len otázky prípadnej úpravy pracovného času a rozvrhnutia práce podľa článku 34 ods. 8 Zákonníka práce, keďže skráteniu pracovného času v zmysle článku 37 ods. 5 tohto zákonníka bolo vyhovené.

32 Za týchto okolností si uvedený súd kladie otázku, či článok 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody môže mať vplyv na vyriešenie sporu, o ktorom rozhoduje.

33 V tejto súvislosti po prvé uvádza, že je potrebné určiť, či vzťah medzi zamestnancom – členom družstva spadá do pôsobnosti revidovanej rámcovej dohody, ako je definovaný v článku 1 ods. 2 uvedenej dohody.

34 Po druhé vnútroštátny súd uvádza, že ak by platilo, že predmetný vzťah nie je zmluvou ani pracovným vzťahom v zmysle uvedeného článku 1 ods. 2, bude teda potrebné si položiť otázku v súvislosti s pôsobnosťou článku 8 ods. 2 tej istej rámcovej dohody. Keďže z prvého dodatkového ustanovenia zákona č. 39/1999 vyplýva, že španielsky zákonodarca rozšíril uplatnenie rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorá tvorí prílohu smernice 96/34, na zamestnancov – členov družstva, treba totiž určiť, či skutočnosť, že sa vrátilo k tomuto rozšíreniu v kontexte uplatnenia revidovanej rámcovej dohody, svojou povahou znížila všeobecnú úroveň ochrany zamestnancov v dôsledku porušenia článku 8 ods. 2 tejto dohody.

35 Po tretie a za predpokladu, že by sa článok 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody uplatňoval na situáciu, o akú ide vo veci samej, vnútroštátny súd sa pýta, či tento článok bol správne prebraný do vnútroštátneho práva z hľadiska článku 34 ods. 8 Zákonníka práce a článku 14 ods. 7 vnútorného organizačného poriadku družstva Consum SCV.

36 Po štvrté a nakoniec a ak by z odpovede na predchádzajúcu otázku vyplynulo, že článok 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody nebol správne prebraný, vzniká ešte otázka, či tento článok môže mať horizontálny priamy účinok s prihliadnutím jednak na skutočnosť, že uvedený článok stanovuje jasné povinnosti, a jednak na to, že revidovaná rámcová dohoda predstavuje nástroj uplatnenia všeobecnej zásady rovnosti zaobchádzania zakotvenej v článkoch 23 a 33 Charty základných práv Európskej únie.

37 Za týchto podmienok Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 Barcelona) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Patrí do pôsobnosti smernice 2010/18 o [revidovanej rámcovej dohode] vymedzenej v článku 1 ods. 2 [revidovanej rámcovej dohody] vzťah zamestnanca – člena zamestnaneckého družstva, ako je upravený v článku 80 zákona č. 27/1999 o družstvách a článku 89 zákona Autonómneho spoločenstva Valencia č. 8/2003 o družstvách, a ktorý, hoci ho vnútroštátna právna úprava a judikatúra kvalifikujú ako ‚členský' vzťah, by bolo možné v rámci pôsobnosti práva Únie považovať za ‚pracovnú zmluvu'?

V prípade zápornej odpovede na prvú otázku sa subsidiárne kladie druhá otázka.

2. Má sa článok 8 ods. 2 [revidovanej rámcovej dohody] a konkrétnejšie ustanovenie, podľa ktorého ‚vykonávanie ustanovení tejto dohody nie je právoplatným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom v oblasti patriacej do rozsahu pôsobnosti tejto dohody', vykladať v tom zmysle, že v dôsledku výslovného neprebratia smernice 2010/18 členským štátom, nemôže dôjsť k zníženiu rozsahu ochrany, ktorý tento štát vymedzil pri prebratí predchádzajúcej smernice 96/34?

Iba v prípade kladnej odpovede na niektorú z týchto dvoch otázok a ak sa smernica 2010/18 považuje za uplatniteľnú na členský vzťah, akým je vzťah žalobkyne, bude opodstatnené z nižšie uvedených dôvodov položiť aj tieto otázky.

3. Má sa článok 6 [revidovanej rámcovej dohody], ktorá je súčasťou smernice 2010/18, vykladať tak, že tento článok ukladá povinnosť, aby preberajúci vnútroštátny právny predpis alebo dohoda obsahovali a výslovne vyjadrovali povinnosti zamestnávateľov ‚zvážiť' a ‚reagovať' na žiadosti svojich pracovníkov/pracovníčok ‚o zmenu dĺžky alebo rozvrhnutia pracovného času' po návrate

z rodičovskej dovolenky, s prihliadnutím na ich vlastné potreby a potreby pracovníkov, hoci nemožno tvrdiť, že došlo k prebratiu smernice prostredníctvom vnútroštátneho právneho predpisu alebo podnikového predpisu, ktorý účinnosť takéhoto práva podmieňuje výlučným uvážením zamestnávateľa, či uvedeným žiadostiam vyhovie alebo nevyhovie?

4. Treba vychádzať z toho, že článok 6 [revidovanej rámcovej dohody] – s prihliadnutím na článok 3 smernice 2010/18 a na ‚záverečné ustanovenia' obsiahnuté v článku 8 tejto dohody – má v prípade neprebratia do vnútroštátneho právneho poriadku ‚horizontálny priamy účinok', keďže ide o minimálny predpis práva Únie?"

O prípustnosti prejudiciálnych otázok

38 Ako vyplýva z položených otázok a s nimi súvisiacich informácií uvedených v rozhodnutí vnútroštátneho súdu, ako sú zhrnuté v bodoch 31 až 36 tohto rozsudku, vnútroštátny súd sa v podstate pýta, či sa má článok 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody, ktorý je predmetom tretej a štvrtej otázky, vykladať v zmysle, že môže mať vplyv na vyriešenie sporu, o ktorom vnútroštátny súd rozhoduje. Čo sa týka prvej a druhej otázky, tieto otázky, skôr ako sa preskúma uvedený článok, sa len zameriavajú na zistenie, či vzťah, aký existuje medzi žalobkyňou vo veci samej a družstvom Consum SCV, ktorého je zamestnankyňou – členkou, spadá do pôsobnosti revidovanej rámcovej dohody, a to buď podľa prvej otázky z dôvodu, že takýto vzťah sa zakladá na zmluve alebo pracovnom vzťahu v zmysle článku 1 ods. 2 uvedenej rámcovej dohody, alebo podľa druhej otázky a, ak by nebolo možné prijať takúto kvalifikáciu, pretože nepriznanie uplatnenia ustanovení revidovanej rámcovej dohody takejto zamestnankyni – členke by v prejednávanej veci viedlo k zníženiu všeobecnej ochrany pracovníkov, ktoré zakazuje článok 8 ods. 2 tejto rámcovej dohody.

39 Na úvod je pritom potrebné pripomenúť, že článok 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody, ako vyplýva aj z jeho samotného znenia, sa vzťahuje na situácie, v ktorých si pracovník „pri návrate z rodičovskej dovolenky" chce pri tejto príležitosti uplatniť úpravu dĺžky a/alebo rozvrhnutia svojho pracovného času.

40 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že vo veci samej bola žiadosť pani Rodríguezovej Sánchezovej jednak o zníženie jej dĺžky pracovného času a jednak o úpravu rozvrhnutia jej pracovného času podaná pri jej návrate z materskej dovolenky.

41 Vzhľadom na túto skutočnosť sa Súdny dvor podľa článku 101 svojho rokovacieho poriadku obrátil 10. júna 2015 na vnútroštátny súd, aby sa pokúsil objasniť, do akej miery by mohla byť odpoveď na položené otázky v prejednávanej veci skutočne užitočná na vyriešenie sporu vo veci samej.

42 Uznesením z 13. júla 2015 uvedený súd v odpovedi na túto otázku najmä zdôraznil, že pani Rodríguezová Sánchezová si dovolenku, po ktorej podala svoju vyššie uvedenú žiadosť, čerpala na základe článku 48 ods. 4 Zákonníka práce. Podľa toho istého súdu sa za materskú dovolenku čerpanú na základe tohto ustanovenia v Španielsku považuje aj rodičovská dovolenka, ako je uvedená v článku 2 revidovanej rámcovej dohody.

43 V tejto súvislosti treba však pripomenúť, že právo Únie rozlišuje medzi pojmom „materská dovolenka", ako sa uvádza najmä v smernici 92/85, a pojmom „rodičovská dovolenka", ako sa používa v revidovanej rámcovej dohode, a že bod 15 všeobecných odôvodnení tejto dohody navyše výslovne spresňuje, že táto dohoda stanovuje minimálne požiadavky a ustanovenia tykajúce sa rodičovskej dovolenky „odlišnej od materskej dovolenky".

44 Ako už totiž uviedol Súdny dvor v súvislosti s bodom 9 všeobecných odôvodnení rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke tvoriacej prílohu smernice 96/34, ktorý má rovnaké znenie ako bod 15 všeobecných odôvodnení revidovanej rámcovej dohody, rodičovská dovolenka sa priznáva rodičom,

aby sa mohli starať o svoje deti, a môže byť čerpaná až do vopred stanoveného veku dieťaťa, a to až do ôsmeho roka veku. Materská dovolenka má iný účel. Má zabezpečiť ochranu biologického stavu ženy a osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom počas obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode, pričom má zabrániť narušeniu týchto vzťahov kumulovaním povinností vyplývajúcich zo súčasného výkonu profesijnej činnosti (pozri rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia/Luxembursko, C-519/03, EU:C:2005:234, bod 32).

45 Okrem toho treba pripomenúť, že Súdny dvor vo svojom rozsudku z 19. septembra 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571) už rozhodoval o kvalifikácií dovolenky čerpanej matkou v okamihu narodenia jej dieťaťa na základe článku 48 ods. 4 Zákonníka práce z hľadiska práva Únie.

46 Pokiaľ ide o túto dovolenku, Súdny dvor uviedol, že smernica 92/85 vo svojom článku 8 konkrétne zaručuje nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnásť týždňov, ktorá zahŕňa materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov, priznanú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou, a pripomenul, že skutočnosť, že právna úprava umožňuje ženám čerpať materskú dovolenku dlhšiu ako štrnásť týždňov, nebráni tomu, aby táto dovolenka mohla byť posudzovaná ako materská dovolenka podľa uvedeného článku 8. Súdny dvor v tejto súvislosti tiež spresnil, že dovolenka, akou je dovolenka takto stanovená v článku 48 ods. 4 Zákonníka práce, nie je „rodičovskou dovolenkou“ v zmysle smernice 96/34 (rozsudok z 19. septembra 2013, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, body 45 a 46).

47 Takto vyjadrené úvahy Súdneho dvora v rozsudku z 19. septembra 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571) v súvislosti so smernicou 96/34 a rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorá tvorí prílohu tejto smernice, pritom platia aj v prípade smernice 2010/18 a revidovanej rámcovej dohody, ktoré z tohto hľadiska a ako vyplýva zo znenia bodu 15 všeobecných odôvodnení a článku 2 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody, nepriniesli žiadne zmeny.

48 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že článok 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody, ktorý sa vzťahuje na situácie návratu do práce po skončení „rodičovskej dovolenky“, nemožno vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje aj na situáciu návratu z „materskej dovolenky“ v zmysle smernice 92/85, v akej sa nachádzala žalobkyňa vo veci samej v čase podania svojej žiadosti uvedenej v bode 40 tohto rozsudku.

49 Uznesením zo 16. marca 2016, doručeným Súdnemu dvoru 17. marca 2016, vnútroštátny súd okrem iného predložil Súdnemu dvoru niektoré pripomienky v nadväznosti na návrhy, ktoré predniesol generálny advokát 3. marca 2016. V tomto uznesení vnútroštátny súd uvádza dôvody, pre ktoré podľa neho nie je potrebné, aby Súdny dvor preformuloval tretiu otázku v zmysle, ako to odporúča generálny advokát vo svojich návrhoch, ale aby rozhodol o uvedenej otázke tak, ako bola pôvodne naformulovaná v rozhodnutí vnútroštátneho súdu. Požiadal preto Súdny dvor, aby vyzval generálneho advokáta na doplnenie svojich návrhov, alebo aby subsidiárne pripustil jeho pripomienky ako vysvetlenie podľa článku 101 rokovacieho poriadku.

50 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že Štatút Súdneho dvora Európskej únie ani rokovací poriadok neupravujú možnosť účastníkov konania ani vnútroštátneho súdu podať pripomienky v reakcii na návrhy prednesené generálnym advokátom. Navyše podľa článku 101 rokovacieho poriadku len Súdny dvor má možnosť požiadať o vysvetlenie vnútroštátny súd (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. mája 2015, Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2015:318, bod 32).

51 Pokiaľ sa však možno domnievať, že vnútroštátny súd svojím uznesením zo 16. marca 2016 chcel hlavne doplniť vysvetlenia, ktoré už vyjadril vo svojom uznesení z 13. júla 2015 ako odpoveď na žiadosť o vysvetlenie zaslanú Súdnym dvorom v tejto veci, treba spresniť toto.

52 Vnútroštátny súd vo svojom uznesení zo 16. marca 2016 zrejme naznačuje, že vzhľadom na skutočnosť, že pôvodná žiadosť pani Rodríguezovej Sanchézovej, ktorú podala pri príležitosti svojho návratu z materskej dovolenky o úpravu dĺžky jej pracovného času, bola v priebehu konania pred uvedeným súdom a ako vyplýva z bodu 29 tohto rozsudku nahradená inou žiadosťou založenou na inom právnom základe, nie je už potrebné túto druhú žiadosť podanú žalobkyňou vo veci samej s ohľadom na čas, ktorý uplynul medzi týmito dvoma žiadosťami, považovať za žiadosť podanú pri návrate z materskej dovolenky.

53 V tejto súvislosti však treba uviesť, že aj za predpokladu, že by sa mohlo usudzovať, že s ohľadom na čas, ktorý uplynul medzi týmito dvoma žiadosťami, druhá žiadosť by sa už nemala chápať ako žiadosť podaná po skončení materskej dovolenky, nič by to nemenilo na skutočnosti, že túto druhú žiadosť už nemožno chápať ani ako žiadosť o úpravu dĺžky alebo rozvrhnutia pracovného času podanú po skončení „rodičovskej dovolenky“ v zmysle článku 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody, pretože žalobkyňa vo veci samej sa vôbec nenachádza v situácií „návratu“ do práce po skončení takejto dovolenky.

54 Podľa ustálenej judikatúru v rámci spolupráce medzi Súdnym dvorom a vnútroštátnymi súdmi zakotvenej v článku 267 ZFEÚ s určitosťou prináleží iba vnútroštátnemu súdu, ktorý prejednáva spor a ktorý nesie zodpovednosť za súdne rozhodnutie, aby so zreteľom na osobitosti prípadu posúdil tak nevyhnutnosť podania návrhu na začatie prejudiciálneho konania na účely prijatia svojho rozsudku, ako aj dôležitosť otázok, ktoré kladie Súdnemu dvoru. Preto ak sa položené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (pozri najmä rozsudok z 24. apríla 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, bod 40 a citovanú judikatúru).

55 Takisto podľa ustálenej judikatúry Súdnemu dvoru však za výnimočných okolností prináleží skúmať podmienky, za akých vnútroštátny súd podal návrh, aby preveril svoju vlastnú právomoc. Duch spolupráce, v ktorom má byť prejudiciálne konanie vedené, totiž znamená, že vnútroštátny súd berie ohľad na funkciu zverenú Súdnemu dvoru, ktorou je prispievanie k výkonu spravodlivosti v členských štátoch, a nie podávanie poradných stanovísk k všeobecným alebo hypotetickým otázkam (pozri najmä rozsudok z 24. apríla 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, bod 41 a citovanú judikatúru).

56 Prejudiciálna otázka totiž nemá viesť k formulácii takýchto stanovísk, ale je odôvodnená potrebou spojenou s účinným vyriešením sporu (pozri najmä rozsudok z 8. septembra 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, bod 38 a citovanú judikatúru).

57 V tejto súvislosti návrh vnútroštátneho súdu možno zamietnuť len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, alebo aj keď ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nemá k dispozícii skutkové a právne podklady nevyhnutné na užitočné zodpovedanie otázok, ktoré sú mu položené (pozri rozsudok z 24. apríla 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, bod 42 a citovanú judikatúru).

58 Po prvé, pokiaľ ide o tretiu otázku, treba pripomenúť, že táto otázka sa v podstate týka zistenia, za akých podmienok možno konštatovať, že vnútroštátne právne normy alebo dohody medzi sociálnymi partnermi zabezpečujú správne prebratie článku 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody do vnútroštátneho práva, a či ustanovenia, akými sú článok 34 ods. 8 Zákonníka práce alebo článok 14.7 vnútorného organizačného poriadku družstva Consum SCV, spĺňajú tieto podmienky.

59 V bodoch 48 a 53 tohto rozsudku už však bolo uvedené, že je zjavné, že situácia, v akej sa nachádza žalobkyňa vo veci samej, nespadá do pôsobnosti článku 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody, o ktorého výklad vnútroštátny súd žiada, takže nie je jasné, ako by odpoveď Súdneho dvora na túto tretiu otázku mohla mať akýkoľvek vplyv na výsledok sporu vo veci samej.

60 Istotne možno v tejto súvislosti pripomenúť, že Súdny dvor niekoľkokrát vyhlásil, že má právomoc rozhodovať o návrhoch na začatie prejudiciálneho konania týkajúcich sa ustanovení práva Únie v situáciách, v ktorých sa skutkový stav veci samej nachádzal mimo rozsahu pôsobnosti tohto práva, avšak v ktorých sa tieto ustanovenia práva Únie stali uplatniteľné z dôvodu odkazu uvedeného na ich obsah vo vnútroštátnom práve (pozri najmä rozsudok z 18. októbra 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, bod 45 a citovanú judikatúru).

61 Súdny dvor už totiž rozhodol, že pokiaľ vnútroštátna právna úprava prispôsobuje riešenia situácií, ktoré nepatria do pôsobnosti dotknutého aktu Únie, riešeniam upraveným uvedeným aktom, existuje určitý záujem Únie na tom, aby sa s cieľom predísť budúcim rozdielom vo výklade vykladali ustanovenia prebraté z tohto aktu jednotným spôsobom (pozri najmä rozsudok z 18. októbra 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, bod 46 a citovanú judikatúru).

62 Výklad ustanovení práva Únie Súdnym dvorom v situáciách, ktoré nepatria do pôsobnosti práva Únie, je odôvodnený, ak tieto ustanovenia sú na základe vnútroštátneho práva uplatniteľné na takéto situácie priamo a nepodmienečne, aby sa zabezpečilo rovnaké zaobchádzanie s takýmito situáciami a so situáciami upravenými právom Únie (pozri najmä rozsudok z 18. októbra 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, bod 47 a citovanú judikatúru).

63 V prejednávanej veci z vysvetlení obsiahnutých v rozhodnutí vnútroštátneho súdu, dokonca ani zo spresnení, ktoré vnútroštátny súd poskytol vo svojej odpovedi na žiadosť Súdneho dvora o vysvetlenia uvedenú v bode 41 tohto rozsudku, vôbec nevyplýva, že by to tak malo byť v španielskom práve v súvislosti s článkom 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody vzhľadom na situáciu, v akej sa nachádza žalobkyňa vo veci samej.

64 Čo sa týka najmä článku 34 ods. 8 Zákonníka práce, ktorého uplatnenie, ako to zdôrazňuje vnútroštátny súd a ako bolo pripomenuté v bode 31 tohto rozsudku, je podstatou sporu vo veci samej, tento súd tvrdí vo svojom uznesení zo 16. marca 2016 uvedenom v bode 49 tohto rozsudku, že uvedené vnútroštátne ustanovenie, v súvislosti s ktorým španielska vláda poznamenala, že urobilo prebratie článku 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody nadbytočným, nepodmieňuje prístup k právu, ktorý zakotvuje, návratom do práce po rodičovskej dovolenke, čo je pochopiteľné, ak sa rodičovská dovolenka čerpá čiastočne.

65 V tejto súvislosti treba uviesť, že uvedené vnútroštátne ustanovenie, ktoré bolo vnesené do Zákonníka práce organickým zákonom č. 3/2007 o skutočnej rovnosti mužov a žien, a to viac ako dva roky pred uzavretím revidovanej rámcovej dohody, osobitne neupravuje situácie návratu z dovoleniek, ale vo všeobecnosti stanovuje právo všetkých pracovníkov na úpravu dĺžky a rozvrhnutia pracovného času, aby sa účinne uplatňovalo ich právo na zosúladenie osobného, rodinného a pracovného života podľa pravidiel, ktoré sa majú stanoviť v kolektívnej zmluve alebo zmluve dohodnutej so zamestnávateľom.

66 Za týchto podmienok treba konštatovať, že vyjadrenie vnútroštátneho súdu uvedené v bode 64 tohto rozsudku nepostačuje na preukázanie toho, že by bol článok 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody, ktorý umožňuje pracovníkom požiadať o úpravu svojho pracovného času pri návrate z rodičovskej dovolenky, uplatnený priamo a nepodmienečne ustanovením španielskeho práva tým, že toto ustanovenie odkazuje na tento článok v situáciách návratu z materskej dovolenky alebo v iných situáciách, ktoré nesúvisia s návratom z rodičovskej dovolenky, a že by vnútroštátna právna úprava prispôsobila riešenia, ktoré prináša v takýchto situáciách nespadajúcich do pôsobnosti uvedeného ustanovenia práva Únie, riešeniam, ktoré toto posledné uvedené ustanovenie prináša, aby sa zabezpečilo, že tieto situácie a situácie, ktoré spadajú do tejto pôsobnosti, sa budú posudzovať rovnako.

67 Vzhľadom na skutočnosť uvedenú v predchádzajúcom bode, že situácia, ako je tá, v ktorej sa nachádza žalobkyňa vo veci samej, nespadá do pôsobnosti článku 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody a s prihliadnutím na judikatúru pripomenutú v bodoch 55 až 57 tohto rozsudku, teda tretia otázka, ktorá sa týka uvedeného článku 6 ods. 1, musí byť vyhlásená za neprípustnú.

68 Po druhé, pokiaľ ide o štvrtú otázku, treba uviesť, že vzhľadom na to, že je zjavné, že článok 6 ods. 1 revidovanej rámcovej dohody sa nemôže uplatniť na situáciu, v ktorej sa nachádza žalobkyňa vo veci samej, odpoveď na uvedenú otázku, ktorou sa v podstate zisťuje, či sa má právo Únie vykladať v tom zmysle, že v prípade neexistencie vnútroštátnych opatrení, ktorými sa preberá tento článok, by mohol tento článok mať „horizontálny“ priamy účinok, je na účely vyriešenia sporu vo veci samej irelevantná.

69 Aj za predpokladu, že by sa takýto horizontálny priamy účinok musel uvedenému ustanoveniu priznať, nič to nemení na skutočnosti, že vzhľadom na to, že sa žalobkyňa vo veci samej nenachádza v situácii spadajúcej do pôsobnosti tohto istého ustanovenia, by sa dotknutá osoba nemohla takéhoto účinku dovolávať.

70 Z toho vyplýva, že s prihliadnutím na judikatúru pripomenutú v bodoch 55 až 57 tohto rozsudku treba štvrtú otázku vyhlásiť za neprípustnú.

71 Napokon keďže prvú a druhú otázku, ktoré sa jednak týkajú článku 1 ods. 2, a jednak článku 8 ods. 2 revidovanej rámcovej dohody, vnútroštátny súd, ako už bolo uvedené v bode 38 tohto rozsudku, položil len výlučne s cieľom prípadnej pôsobnosti článku 6 ods. 1 tej istej rámcovej dohody v rámci sporu vo veci samej, už nie je v prejednávanej veci potrebné na tieto otázky odpovedať. Vzhľadom na neprípustnosť tretej a štvrtej otázky, ktoré sa týkajú uvedeného článku 6 ods. 1, totiž nie je jasné, ako by mohli ešte odpovede na tieto prvé dve otázky svojou povahou akýmkoľvek spôsobom ovplyvniť výsledok sporu, o ktorom sa rozhoduje vo veci samej, ani aký by tieto otázky mali mať súvis s existenciou a predmetom uvedeného sporu, takže uvedené otázky sa musia s prihliadnutím na judikatúru uvedenú v bodoch 55 až 57 tohto rozsudku tiež vyhlásiť za neprípustné.

72 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že tento návrh na začatie prejudiciálneho konania sa musí vyhlásiť za neprípustný.

O trovách

73 Vzhľadom na to, že konanie 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 (druhá komora) rozhodol takto:

Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 Barcelona, Španielsko), je neprípustný.

Podpisy