STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
přednesené dne 4. prosince 2008 [1]

1. Cílem směrnice Rady 96/34/ES [2] je poskytnout mužům i ženám možnost rozhodnout se, zda při narození dětí chtějí s konečnou platností opustit pracovní trh, nebo zda budou po dočasném přerušení pokračovat ve svém zaměstnání. Směrnice však nevyhnutelně neřeší všechny otázky.

2. Projednávanou žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce se Juzgado de lo Social (soud ve věcech sociálního zabezpečení) č. 30, Madrid (Španělsko), Soudního dvora táže na podrobnější výklad ustanovení 2 odst. 6 a 8 rámcové dohody o rodičovské dovolené obsažené v příloze směrnice Rady 96/34/ES („rámcová dohoda o rodičovské dovolené“) a směrnice 79/7 [3].

3. Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho („E. Gómez-Limón“) zahájila před vnitrostátním soudem řízení proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (národní institut sociálního zabezpečení, dále jen „INSS“), Tesorería General de la Seguridad Social (hlavní pokladna sociálního zabezpečení, dále jen „TGSS“) a společnosti Alcampo SA. Spor se týká výše invalidního důchodu, který má obdržet, vypočteného s ohledem na skutečně obdrženou odměnu a na příspěvky skutečně odvedené během doby její rodičovské dovolené, kdy byl její pracovní úvazek zkrácen, a nikoli s ohledem na odměnu a příspěvky, které by odpovídaly zaměstnání na plný úvazek.

4. Je takový způsob výpočtu invalidního důchodu v rozporu s právem Společenství?

1 — Původní jazyk: angličtina.

2 — Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285).

3 — Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. 1979, L 6, s. 24; Zvl. vyd. 05/01, s. 215).

Právní rámec

Právní předpisy Společenství

5. Článek 4 směrnice 79/7 stanoví:

„1. Zásada rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo, například s ohledem na manželský nebo rodinný stav, zejména pokud jde o:

– oblast působnosti systémů [sociálního zabezpečení] a podmínek přístupu k nim,

– povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků,

– výpočet dávek včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manželku nebo manžela nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky.“

6. Článek 7 směrnice 7/97 stanoví:

„1 Tato směrnice se nedotýká práva členských států vyloučit z její oblasti působnosti:

a) […];

b) výhody poskytované v oblasti důchodového pojištění osobám, které vychovaly děti; nabytí nároku na dávky po obdobích přerušení zaměstnání v důsledku vychovávání dětí;

[…]“

7. Účelem směrnice 96/34, jak je stanoveno v článku 1, je provedení rámcové dohody

o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995 mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE [4], CEEP [5] a ETUC [6]), která je obsažena v příloze uvedené směrnice.

8. Uvedená rámcová dohoda obsahuje tato obecná odůvodnění:

„[…]

8. […] muži by měli být podporováni, aby na sebe vzali stejný díl rodinných povinností, například by měli být podporováni k čerpání rodičovské dovolené prostředky, jako jsou programy zvýšení povědomí;

[…]

11. […] členské státy by také měly tam, kde je to vhodné podle vnitrostátních podmínek a s přihlédnutím k rozpočtové situaci, zvážit, zda mají nároky na dávky sociálního zabezpečení zůstat stejné i během minimální doby rodičovské dovolené;

[…]“

9. Ustanovení 2, nazvané „ Rodičovská dovolená“, zní takto:

„1. Tato dohoda, s výhradou ustanovení 2.2[[7]], přiznává pracujícím, mužům a ženám, individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat po dobu nejméně tří měsíců do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři.

[…]

4 — Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů. S platností ode dne 23. ledna 2007 se UNICE přejmenovala na BUSINESSEUROPE, Konfederaci evropského podnikání.

5 — Evropské středisko veřejných podniků a podniků obecného hospodářského zájmu.

6 — Evropská konfederace odborových svazů.

7 — Stanovícího, že právo na rodičovskou dovolenou je v zásadě udělováno jako právo nepřenosné.

6. Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

[…]

8. Všechny otázky týkající se sociálního zabezpečení ve vztahu k této dohodě musí být přezkoumány a rozhodnuty členskými státy v souladu s jejich vnitrostátními právními předpisy, s přihlédnutím k důležitosti kontinuity nároků na dávky sociálního zabezpečení v rámci různých systémů, zejména v oblasti zdravotní péče."

10. Ustanovení 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, která je obsažená v příloze směrnice Rady 97/81/EC [8]

8 — Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998 L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267). Tato směrnice, ačkoliv se na ní konkrétně předběžné otázky vnitrostátního soudu nevztahují, tvoří právní rámec Společenství, v jehož rámci je třeba tyto otázky zodpovědět.

(„Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku"), vymezuje její účel takto:

„[…]

(a) zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku;

(b) […]"

11. Ustanovení 4, nazvané „Zásada zákazu diskriminace ", stanoví:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem'.

[…]"

Španělské právní předpisy

12. Článek 37 odst. 5 konsolidovaného zákoníku práce (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) [9], ve znění platném v době, kdy E. Gómez-Limón využila práva na zkrácený pracovní úvazek z důvodu péče o dítě [10], na základě kterého má osoba, která z důvodu zákonné péče bezprostředně pečuje o nezletilého mladšího šesti let, právo na zkrácený pracovní úvazek s poměrným snížením odměny mezi nejméně jednou třetinou a nejvýše polovinou délky pracovní doby [11].

13. Článek 139 odst. 2 zákona o sociálním zabezpečení (Ley General de la Seguridad Social, dále jen „LGSS") [12] stanoví, že zaměstnanec v situaci trvalé neschopnosti vykonávat svou obvyklou práci má nárok na doživotní důchod ve výši 55 % částky, která se získá podílem příspěvkových základů zaměstnance za dobu 96 měsíců předcházejících okamžiku, v němž došlo k rozhodné skutečnosti, a čísla 112 [13].

14. Článek 109 odst. 1 LGSS stanoví, že „příspěvkový základ" pro všechna rizika a situace kryté v rámci obecného systému, včetně pracovních úrazů a nemocí z povolání, se skládá z celkové odměny, bez ohledu na její formu a označení, na kterou má pracovník každý měsíc nárok, nebo z odměny, kterou skutečně jako zaměstnanec každý měsíc dostává, pokud je tato částka vyšší.

15. Aby bylo možné stanovit příspěvkový základ v případě zkráceného pracovního úvazku pro pracovníky, kteří z důvodu zákonné péče pečují o nezletilého mladšího šesti let, odkazuje královské nařízení 2064/1995 ohledně příspěvků a uspokojení jiných nároků ze sociálního zabezpečení (Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social) [14] na systém příspěvků týkající se částečných pracovních úvazků. Článek 65 tohoto královského nařízení, ve znění použitelném na skutkové okolnosti tohoto případu,

9 — Přijatý v královském nařízení s mocí zákona (Real Decreto Legislativo) č. 1/1995 ze dne 24. března 1995 [Boletín Oficial del Estado (BOE) ze dne 29. března 1995].

10 — Znění přijaté v zákoně ze dne 5. listopadu 1999 na podporu sladění rodinného a profesního života zaměstnaných osob (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE ze dne 6. listopadu 1999).

11 — Článek 37 odst. 5 zákoníku práce byl pozměněn Základním zákonem ze dne 22. března 2007 na podporu skutečné rovnosti žen a mužů (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE ze dne 23. března). Změna pouze rozšířila meze zkrácení pracovního úvazku, který nyní může být mezi nejméně jednou osminou a nejvíce polovinou předchozího pracovního úvazku.

12 — Doplněné královským nařízením s mocí zákona č. l/1994 ze dne 20. června 1994 (BOE ze dne 29. června 1994).

13 — Článek 140 odst. 1 LGSS.

14 — Královské nařízení (Real Decreto) ze dne 22. prosince 1995 (BOE ze dne 25. ledna 1996).

stanoví, že s ohledem na zaměstnance, kteří uzavřeli smlouvu o částečném pracovním úvazku a smlouvu o výpomoci [15], se příspěvkový základ stanoví na základě odměny za odpracovanou dobu.

16. Článek 14 nařízení Ministerstva práce ze dne 18. července 1991, kterým se upravuje zvláštní dohoda v rámci systému sociálního zabezpečení [16], která se vztahuje na osoby, které z důvodu zákonné péče pečují o nezletilé dítě, stanoví, že pracovníci, kteří ve smyslu čl. 37 odst. 5 zákoníku práce využívají zkráceného pracovního úvazku z důvodu péče o dítě mladší šesti let, a v důsledku toho mají v příslušném poměru snížený plat, mohou uzavírat zvláštní dohody, kterými si zachovají stejný příspěvkový základ, jaký měli před zkrácením pracovního úvazku. Měsíční příspěvkový základ [17] odpovídá rozdílu mezi příspěvkovým základem vyplývajícím ze zkrácení pracovního úvazku a příspěvkovým základem, který si dotyčná osoba může zvolit, včetně příspěvkového základu, který odpovídá plnému pracovnímu úvazku. Příspěvky splatné z důvodu této zvláštní dohody se vztahují na případy odchodu do důchodu, trvalé invalidity a úmrtí a přežití běžné choroby nebo úrazu jiného než pracovního úrazu.

Původní řízení a předběžné otázky

17. E. Gómez-Limón pracovala ode dne 17. prosince 1986 na plný úvazek pro společnost Alcampo SA. S účinkem ode dne 6. prosince 2001 se v souladu se zákoníkem práce se svým zaměstnavatelem dohodla na zkrácení pracovního úvazku, aby mohla pečovat o dítě mladší šesti let. Její úvazek tak byl zkrácen na dvě třetiny. Ve stejném poměru došlo ke snížení jak její odměny, tak i výše příspěvků odváděných společností i zaměstnankyní do INSS. E. Gómez-Limón zřejmě neuzavřela zvláštní dohodu stanovenou v článku 14 nařízení ze dne 18. července 1991.

15 — „Contrato de relevo“. Na webových stránkách španělského Ministerio de Trabajo e Inmigración týkajících se sociálního zabezpečení je tento výraz přeložen jako „smlouva o výpomoci“ a vymezen je zde v anglickém jazyce jako „[…] smlouva uzavřená souběžně se smlouvou o zkráceném pracovním úvazku s osobou požívající částečný starobní důchod, s nezaměstnaným pracovníkem nebo s pracovníkem, který [nastoupil] pouze na dobu určitou jako náhrada [za neodpracovanou dobu] za pracovníka požívajícího částečný starobní důchod. Smlouvy o výpomoci jsou vyžadovány při nahrazování pracovníků, kteří odešli do částečného starobního důchodu před dosažením 65 let, v případě odchodu pracovníků po dosažení tohoto věku je využití této smlouvy dovoleno. Taková smlouva musí rovněž splňovat určité právní [náležitosti].“ http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=R.

16 — Orden Ministerial de 18 de julio de 1991, por que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE ze dne 30. července 1991). Toto nařízení bylo zrušeno a nahrazeno nařízením TAS/2865/2003 ze dne 13. října 2003 (Orden de 13 octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social, BOE ze dne 18. října 2003). Na webových stránkách španělského Ministerio de Trabajo e Inmigración týkajících se sociálního zabezpečení je výraz „convenio especial“ přeložen jako „zvláštní dohoda“ a definována je zde v anglickém jazyce jako „dohoda uzavíraná v rámci sociálního zabezpečení [s odcházejícími pracovníky] nebo těmi, kteří se nacházejí ve zvláštní situaci, aby [byly zachovány jimi získané nároky] a [již odvedené][příspěvky] nepozbyly účinku.“ http://www.segsocial.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=S.

17 — Tj. na základě zvláštní dohody: jinak řečeno „doplňkový“ příspěvkový základ, který se přidává ke standardnímu příspěvkovému základu v případě zaměstnání na částečný úvazek.

18. Z důvodu nemoci, která nesouvisela s jejím zaměstnáním, zahájila E. Gómez-Limón správní řízení, které dne 30. června 2004 vedlo k vydání rozhodnutí INSS. V tomto rozhodnutí se uznává, že zaměstnankyně je z důvodu značné krátkozrakosti trvale neschopná vykonávat svou obvyklou práci a že má nárok na důchod ve výši 55 % základu, který činil 920,33 eur měsíčně a který byl vypočítán na základě příspěvků skutečně odvedených zaměstnavatelem od 1. listopadu 1998 do 30. dubna 2004. Do této částky se započítávaly jak procentní příspěvky, které jsou předmětem přímých odvodů ze strany zaměstnavatele, tak částky sražené zaměstnankyni, aby byly poté uhrazeny TGSS, který je výběrčí službou INSS [18].

19. E. Gómez-Limón podala žalobu k Juzgado de lo Social na základě toho, že ačkoliv se jedná o příspěvky skutečně odvedené, byly sníženy v poměru vyplývajícím ze zkrácení pracovní úvazku i odměny zaměstnankyně po dobu zkráceného pracovního úvazku z důvodu péče o nezletilé dítě. Podle ní by tedy měl být její invalidní důchod vypočítán z částky odpovídající plnému pracovnímu úvazku. V opačném případě by bylo opatření na podporu rovnosti před zákonem a pro odstranění diskriminace na základě pohlaví zbaveno skutečného účinku

20. Juzgado de lo Social položil Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1. Je možné, aby s ohledem na povahu opatření na podporu rovného zacházení, kterou má mít poskytnutí rodičovské dovolené způsobem a v délce určené každým státem v minimálních mezích stanovených směrnicí 96/34/ES, mělo čerpání této rodičovské dovolené v případě zkráceného pracovního úvazku a odměny z důvodu péče o nezletilé děti vliv na práva, která nabývá zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou, a mohou se jednotlivci dovolávat před veřejnoprávními institucemi členského státu zásady nedotknutelnosti nabytých nebo nabývaných práv?

2. Zejména, zahrnuje pojem ‚práva, která pracovník má nebo nabývá', uvedený v ustanovení 2 odst. 6 téže směrnice pouze práva týkající se pracovních podmínek a vztahuje se pouze na smluvní pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem, nebo naopak ovlivňuje také zachování nabytých nebo nabývaných práv v oblasti sociálního zabezpečení,

18 — Z 18. dodatečného ustanovení, odstavce 12, Ley Orgánica č. 3/2007 vychází nové znění článku 180 LGSS, který v odstavci 3 nyní stanoví, že příspěvky odvedené během prvních dvou let období zkráceného pracovního úvazku z důvodu péče o nezletilého, které je stanoveno v čl. 37 odst. 5 zákoníku práce, se započítávají navýšené až na 100 % částky, která by odpovídala zachování plného pracovního úvazku bez předmětného zkrácení, s účinkem pro dávky uvedené v ustanovení čl. 180 odst. 1, jimiž jsou, mimo jiné, takové dávky v trvalé pracovní neschopnosti, jako je ta, kterou žalobkyně požaduje v projednávané věci. Nicméně na základě výslovného ustanovení tohoto nového Ley Orgánica (viz odstavec 3 sedmého přechodného ustanovení) toto opatření není použitelné na dávky, na něž vznikl nárok před účinností uvedeného zákona, která nastala dne 24. března 2007 (den následující po zveřejnění předpisu v BOE).

a může být požadavek ‚kontinuity nároků na dávky sociálního zabezpečení v rámci různých systémů' uvedený v ustanovení 2 odst. 8 směrnice 96/34 považován za splněný prostřednictvím zkoumaného předpisu, jenž byl použit vnitrostátními orgány, a je v takovém případě možné se před orgány veřejné moci členského státu dovolávat tohoto práva na kontinuitu nároků na dávky sociálního zabezpečení, jelikož je dostatečně přesné a konkrétní?

3. Jsou ustanovení práva Společenství slučitelná s vnitrostátní právní úpravou, která v průběhu období zkráceného pracovního úvazku z důvodu rodičovské dovolené snižuje invalidní důchod, který má být obdržen, ve srovnání s tím, který by byl použitelný před uvedenou dovolenou, a zároveň vede ke snížení nároku na budoucí dávky v poměru odpovídajícím zkrácení pracovního úvazku a odměny?

4. Vzhledem k povinnosti vnitrostátních soudů vykládat vnitrostátní právo s ohledem na povinnosti stanovené směrnicí tak, aby bylo v co největším možném rozsahu možné dosáhnout cílů sledovaných právním předpisem Společenství, je třeba použít uvedený požadavek také na kontinuitu nároků v oblasti sociálního zabezpečení v období čerpání rodičovské dovolené, a konkrétně v případě částečné rodičovské dovolené nebo zkráceného pracovního úvazku, jako tomu je v tomto případě?

5. Může být snížení dávek sociálního zabezpečení a budoucího nároku na ně v období čerpání rodičovské dovolené považováno v konkrétních podmínkách projednávané věci za přímou nebo nepřímou diskriminaci, která je v rozporu s ustanoveními směrnice 79/7… ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení a také s požadavkem rovného zacházení a zákazu diskriminace mezi muži a ženami, vycházejícím z tradice společné členským státům v rozsahu, v němž se uvedená zásada musí vztahovat nejen na podmínky zaměstnání, ale také na činnost státu spočívající v sociální ochraně zaměstnanců?"

21. Písemná vyjádření předložily INSS, španělská vláda a vláda Spojeného království a Komise.

22. Jednání se nekonalo, jelikož nebylo požadováno.

Posouzení

K přípustnosti

23. INSS a španělská vláda zpochybnily přípustnost první předběžné otázky položené předkládajícím soudem, která je podle jejich názoru čistě hypotetická a nemá žádný význam pro původní řízení.

24. Zatímco první předběžná otázka (zda by období rodičovské dovolené mohlo ovlivnit práva, která nabývá zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpající tuto rodičovskou dovolenou) má obecnou povahu, je druhá předběžná otázka (zda se ustanovení 2 odst. 6 použije na práva ze sociálního zabezpečení) konkrétnější.

25. Pokud je třeba na druhou otázku odpovědět záporně, stává se první otázka bezpředmětnou a (bez ohledu na její přípustnost) není třeba na ni odpovídat.

26. Druhá otázka logicky předchází otázce první, a je tudíž vhodné se zabývat nejprve druhou otázkou.

Ke druhé otázce

27. Ve své druhé otázce žádá předkládající soud podrobnější výklad ve třech směrech. Zaprvé, zda pojem „práva, která pracovník má nebo nabývá“, uvedený v ustanovení 2 odst. 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené připojené ke směrnici 96/34 zahrnuje pouze práva týkající se pracovních podmínek a vztahuje se pouze na smluvní pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem, nebo zda ovlivňuje také oblast sociálního zabezpečení? Zadruhé, zda španělské právní předpisy splňují požadavek „kontinuity nároků na dávky sociálního zabezpečení v rámci různých systémů“ uvedený v ustanovení 2 odst. 8 rámcové dohody o rodičovské dovolené? Zatřetí, pokud je použitelné ustanovení 2 odst. 8, zda je možné se jej dovolávat vůči orgánům veřejné moci členského státu, jelikož je dostatečně přesné a konkrétní?

28. Odpověď na první část této otázky je celkem jednoduchá. Ani ustanovení 2 odst. 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené, ani žádné jiné ustanovení směrnice 96/34 nebo rámcové dohody o rodičovské dovolené

neobsahují vymezení pojmu „práva, která pracovník má nebo nabývá“. Je nicméně zřejmé, že se tento pojem nevztahuje na takové nároky ze sociálního zabezpečení, jako je invalidní důchod E. Gómez-Limón [19], na který se vztahuje ustanovení 2 odst. 8. Toto ustanovení výslovně stanoví, že „všechny otázky týkající se sociálního zabezpečení ve vztahu [k dohodě o rodičovské dovolené] musí být přezkoumány a rozhodnuty členskými státy v souladu s jejich vnitrostátním právem, s přihlédnutím k důležitosti kontinuity nároků na dávky sociálního zabezpečení v rámci různých systémů, zejména v oblasti zdravotní péče“.

29. Pojem „práva, která pracovník má nebo nabývá“, uvedený v ustanovení 2 odst. 6 se tudíž nemůže vztahovat na nároky ze sociálního zabezpečení. Jak ve svém vyjádření zdůraznila INSS, účelem směrnice 96/34, uvedeným v článku 1, je provedení rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené mezi obecnými mezioborovými organizacemi, jinak řečeno mezi organizacemi zastupujícími zaměstnavatele a zaměstnance [20]. Cílem rámcového rozhodnutí je umožnit oběma stranám pracovní smlouvy upravit pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl možnost čerpat rodičovskou dovolenou, nikoliv úprava záležitostí náležejících do oblasti sociálního zabezpečení.

30. Pokud jde o druhou a třetí část druhé otázky položené předkládajícím soudem, z ustálené judikatury vyplývá, že ve všech případech, kdy se ustanovení směrnice z hlediska svého obsahu jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, se při neexistenci prováděcích opatření přijatých ve lhůtách lze těchto ustanovení dovolávat vůči jakýmkoli vnitrostátním předpisům neslučitelným se směrnicí nebo z důvodu, že definují práva, která jednotlivci mohou uplatňovat vůči státu [21]. Ustanovení práva Společenství je bezpodmínečné, pokud stanoví povinnost, která nepodléhá žádné podmínce, a jeho provedení ani účinky nejsou podmíněny přijetím jakéhokoli opatření orgány Společenství nebo členskými státy. Ustanovení je dostatečně přesné, aby se jej mohli dovolávat jednotlivci a aby jej mohly používat soudy, pokud stanoví povinnost jednoznačným způsobem [22].

19 — Dávky v invaliditě představují tradiční odvětví sociálního zabezpečení. Jsou například jako takové uvedeny v čl. 4 odst. 1 písm. b) nařízení Rady (ES) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství (Úř. věst. L 149, s. 2; Zvl. vyd. 05/01, s. 35, vícekrát změněno). Podle ustálené judikatury může být dávka považována za dávku sociálního zabezpečení, pokud je příjemci poskytnuta na základě právními předpisy vymezené situace, aniž by došlo k individuálnímu a diskrečnímu posouzení osobních potřeb, a vztahuje-li se k některému z rizik výslovně uvedených v čl. 4 odst. 1 nařízení č. 1408/71 (viz, mimo jiné, rozsudky ze dne 21. února 2006, Hosse, C-286/03, Recueil, s. I-1771, bod 37; ze dne 18. prosince 2007, Habelt a další, C-396/05, C-419/05 a C-450/05, Sb. rozh. s. I-11895, bod 63, a ze dne 11. září 2008, Petersen, C-228/07, Sb. rozh. s. I-6989, bod 19). V projednávané věci není zpochybňována skutečnost, že dávka v invaliditě dotčená v původnímřízení je dávkou sociálního zabezpečení.

20 — Viz také bod 13 obecných odůvodnění rámcové dohody: „Vzhledem k tomu, že sociální partneři mají nejlepší předpoklady k nalezení řešení, která odpovídají potřebám zaměstnavatelů i pracovníků, a proto jim musí být přidělena zvláštní úloha při provádění a uplatňování této dohody.“

21 — Viz např.rozsudekze dne 28. června 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust a The Association of Investment Trust Companies,C-363/05, Sb. rozh. s. I-5517, bod 58, jakož i tam citovaná judikatura.

22 — Rozsudekze dne 29. května 1997, Klattner, C-389/95, Recueil, s. I-2719, bod 33.

31. Ustanovení 2 odst. 8 rámcové dohody o rodičovské dovolené tyto požadavky nesplňuje. Výslovně naopak stanoví, že záležitosti sociálního zabezpečení „musí být přezkoumány a rozhodnuty členskými státy v souladu s jejich vnitrostátními právními předpisy“, přičemž jim pouze připomíná, aby „přihlédly k důležitosti kontinuity nároků na dávky sociálního zabezpečení v rámci různých systémů, zejména v oblasti zdravotní péče“. Toto se odráží v judikatuře Soudního dvora, podle které je za současného stavu práva Společenství sociální politika záležitostí členských států. Je na členských státech, aby zvolily opatření na podporu svých cílů v sociální oblasti a v oblasti politiky zaměstnanosti. Při výkonu této pravomoci mají členské státy širokou posuzovací pravomoc [23].

32. Ustanovení 2 odst. 8 rámcové dohody o rodičovské dovolené tudíž členským státům neukládá jasnou povinnost [24]. Z toho vyplývá, že toto ustanovení není dostatečně přesné, konkrétní a bezpodmínečné, aby se ho jednotlivci mohli před vnitrostátními soudy dovolávat vůči státu.

33. Komise navíc uvádí, že pojem „kontinuita nároků na dávky sociálního zabezpečení“ v tomto ustanovení zahrnuje kontinuitu *požívání* nároků ze sociálního zabezpečení, ale nezmiňuje požadavek, aby členské státy zaručily právo na nabytí *nových* práv během rodičovské dovolené. Ze spisu vyplývá, že Španělsko ve skutečnosti tuto otázku zohlednilo, i když podle ustanovení 2 odst. 8 rámcového rozhodnutí o rodičovské dovolené nemělo povinnost tak učinit.

34. Dodávám, že podle článku 14 nařízení ze dne 18. července 1991 by E. Gómez-Limón měla možnost obdržet invalidní důchod ve stejné výši, jako kdyby nadále pracovala na plný úvazek [25]. Ze spisu ovšem vyplývá, že této možnosti nevyužila [26].

35. Shrnuto: zaprvé, ustanovení 2 odst. 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené obsažené v příloze směrnice 96/34 se nevztahuje na oblast sociálního zabezpečení; a zadruhé, ustanovení 2 odst. 8 rámcové dohody o rodičovské dovolené se nelze vůči orgánům veřejné moci členského státu dovolávat před vnitrostátním soudem.

23 — Viz například rozsudkyze dne 14. prosince 1995, Nolte, C-317/93, Recueil, s. I-4625, bod 33, aze dne 26. září 2000, Kachelmann, C-322/98, Recueil, s. I-7505, bod 30, jakož i citovaná judikatura.

24 — Dále viz bod 11 obecného odůvodnění rámcové dohody o rodičovské dovolené, který stanoví, že by členské státy měly tam, kde je to vhodné podle vnitrostátních podmínek a s přihlédnutím k rozpočtové situaci, zvážit, zda mají nároky na dávky sociálního zabezpečení zůstat stejné i během minimální doby rodičovské dovolené (zdůrazněno).

25 — Na základě čl. 37 odst. 5 zákoníku práce. Vysvětlení viz bod 16 výše.

26 — Viz bod 17 výše.

36. Není tedy třeba odpovídat na první otázku.

Ke třetí a páté otázce

37. Svou třetí otázkou se předkládající soud dotazuje, zda je právo Společenství slučitelné s vnitrostátní právní úpravou, která v průběhu období zkráceného pracovního úvazku z důvodu rodičovské dovolené snižuje invalidní důchod, který má být obdržen, a vede ke snížení nároku na budoucí dávky v poměru odpovídajícím zkrácení pracovního úvazku a odměny.

38. Pravomoc Soudního dvora je omezena pouze na přezkum ustanovení práva Společenství, zatímco posouzení dosahu vnitrostátních ustanovení a způsobu, jakým musí být používána, přísluší vnitrostátnímu soudu [27]. Otázku vnitrostátního soudu proto chápu tak, že se týká slučitelnosti takových vnitrostátních právních předpisů, jako jsou právní předpisy dotčené v původním řízení, s právem Společenství.

27 — Rozsudek ze dne 1. června 2006, innoventif, C-453/04, Sb. rozh. s. I-4929, bod 29, jakož i citovaná judikatura.

39. Svou pátou otázkou se předkládající soud dotazuje, zda snížení přiznaných dávek sociálního zabezpečení a budoucího nároku na ně v období čerpání rodičovské dovolené a) může být považováno za přímou nebo nepřímou diskriminaci, která je v rozporu s ustanoveními směrnice 79/7, a b) zda je v rozporu se zásadou rovnosti a rovného zacházení pro muže a ženy v rozsahu, v němž se tato zásada použije nejen na podmínky zaměstnávání, ale také na sociální ochranu zaměstnanců.

40. Podstatou obou otázek je, zda jsou právní předpisy, podle kterých je dávka v invaliditě osoby zaměstnané na částečný pracovní úvazek vypočtena poměrným dílem podle doby skutečně strávené v zaměstnání, v souladu se zásadou rovného zacházení pro muže a ženy vyplývající z práva Společenství, jestliže důvodem zkrácení pracovního úvazku je rodičovská dovolená.

41. Jestliže sporná ustanovení přiznávají právo na rodičovskou dovolenou jak mužům, tak i ženám a jestliže důsledky výkonu tohoto práva jsou stejné, je vyloučena přímá diskriminace. Zdá se, že španělské právní předpisy, jak vyplývají z předkládacího rozhodnutí, zejména čl. 37 odst. 5 zákoníku práce, tyto požadavky splňují. Takto stanovený systém tudíž nepředstavuje přímou diskriminaci na základě pohlaví.

42. Pokud jde o nepřímou diskriminaci, představuje podle ustálené judikatury vnitrostátní právní úprava nepřímou diskriminaci pracovnic, jestliže i přes své neutrální znění znevýhodňuje ve skutečnosti daleko vyšší procento žen než mužů, ledaže by toto rozdílné zacházení bylo odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoli diskriminace na základě pohlaví [28].

43. Podobnost může být shledána se skutečnostmi ve věci *Grau-Hupka* [29]. Paní Grau-Hupka uváděla, že při výpočtu jejího starobního důchodu nebyla dostatečně zohledněna doba, kdy vychovávala své děti. Předkládající soud vycházel z předpokladu, že více žen než mužů zůstává doma z důvodu výchovy dětí, a v důsledku toho má více žen než mužů při použití příslušných vnitrostátních předpisů „snížený“ důchod. Podotkl, že jestliže je takový „snížený“ důchod považován za příjem z hlavní výdělečné činnosti, čímž je zaměstnavateli umožněno platit dotčené osobě nižší odměnu v případě zaměstnání na částečný pracovní úvazek, může se jednat, pokud jde o tuto odměnu, o nepřímou diskriminaci [30].

44. Ve svém stanovisku generální advokát Jacobs tento názor odmítl. Paní Grau-Hupka měla nižší celkový příjem na základě „snížení“ jejího důchodu, ne na základě rozdílu v odměňování. Pokud jde o domněnku, že snížení jejího důchodu bylo v rozporu s pravidly Společenství v oblasti rovného zacházení, byl generální advokát Jacobs toho názoru, že se při přiznávání jejího důchodu zjevně nejednalo o diskriminaci, která by byla neslučitelná se směrnicí 79/7 [31].

45. Soudní dvůr s tím souhlasil a konstatoval, že směrnice 79/7 členské státy nijak nezavazuje k tomu, aby v systémech starobních důchodů přiznávaly výhody osobám, které vychovaly děti, nebo aby takovým osobám, jestliže přerušily zaměstnání z důvodu výchovy dětí, poskytovaly nárok na dávky. Dále konstatoval, že „jelikož právo Společenství v oblasti rovného zacházení ve věcech sociálního zabezpečení členským státům

28 — Viz rozsudkyze dne 6. dubna 2000, Jørgensen, C-226/98, Recueil, s. I-2447, bod 29; Kachelmann, uvedený v poznámce pod čarou 23, bod 23; ze dne 9. září 2003, Rinke, C-25/02, Recueil, s. I-8349, bod 33, a ze dne 12. října 2004, Wippel, C-313/02, Recueil, s. I-9483, bod 43.

29 — Rozsudekze dne 13. prosince 1994, Grau-Hupka,C-297/93, Recueil,s. I-5535.

30 — Viz stanovisko generálního advokáta F. Jacobse, bod 15.

31 — Viz bod 17 jeho stanoviska. Generální advokát F. Jacobs zejména zdůraznil, že čl. 7 písm. b) směrnice 79/7 je ustanovení dispozitivní, nikoliv kogentní.

neukládá, aby při výpočtu zákonného důchodu zohlednily doby výchovy dětí, nelze považovat za neslučitelnou se zásadou rovnosti odměňování mužů a žen, stanovenou v článku [141 ES] a ve směrnici upravující rovnost odměňování, možnost poskytnout odměnu v nižší než obvyklé výši osobě požívající důchod, která je tudíž příjemcem dávky sociálního zabezpečení, jejíž důchod však byl v důsledku ztráty příjmu během období výchovy dětí snížen“ [32].

46. Nevidím žádný relevantní rozdíl mezi starobními a invalidními důchody, který by odůvodňoval rozdílný přístup k použití zásady započtení „poměrným dílem“ při výpočtu invalidního důchodu.

47. Z následné judikatury nevyplývá, že by rámcová dohoda o rodičovské dovolené toto posouzení změnila [33].

48. Soudní dvůr není toho názoru, že důsledky, které může mít rodičovská dovolená na výpočet některých nároků, lze považovat za porušení zákazu diskriminace na základě pohlaví.

49. Soudní dvůr například rozhodl, že článek 141 ES a směrnice Rady 75/117/EHS [34] nebrání tomu, aby při výpočtu odstupného z titulu počtu odsloužených let v zaměstnání bylo přihlédnuto k délce trvání vojenské služby nebo její náhrady v podobě civilní služby, vykonávaných převážně muži, ale nikoliv k délce trvání rodičovských dovolených, které obvykle čerpají ženy [35]. Tímto rozhodnutím Soudní dvůr zdůraznil, že zatímco výkon vojenské služby odpovídá občanské povinnosti stanovené zákonem a nesleduje individuální zájem pracovníka, je rodičovská dovolená pracovníkem dobrovolně čerpána, aby vychovával své dítě [36].

50. Soudní dvůr dále konstatoval, že pracovník, který čerpá rodičovskou dovolenou, se nachází ve zvláštním postavení,

32 — Rozsudek Grau-Hupka, uvedený v poznámce pod čarou 29, body 27 a 28. Viz také rozsudek ze dne 23. října 2003, Schönheit, spojené věci C-4/02 a C-5/02, Recueil, s. I-12575, body 90 a 91, ve kterém Soudní dvůr konstatoval, že v případě zaměstnání na částečný úvazek není v rozporu s právem Společenství vypočítávat starobní důchod „poměrným dílem“. Skutečnost, že je zohledňována doba skutečného zaměstnání, ve srovnání s dobou zaměstnání osoby zaměstnané na plný úvazek po celou svou kariéru, je považována za objektivní kritérium bez vztahu k diskriminaci na základě pohlaví a umožňuje poměrné snížení nároku na důchod. Viz také stanovisko generálního advokáta L. A. Geelhoeda, bod 102.

33 — Podle čl. 2 odst.1 směrnice 96/34 měly členské státy uvést v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 3. června 1998 nebo měly zajistit, aby nejpozději do uvedeného dne sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou, přičemž členské státy měly povinnost přijmout všechna nezbytná opatření, která by jim umožnila kdykoli zajistit výsledky požadované touto směrnicí.

34 — Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. 1975 L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179).

35 — Rozsudekze dne 8. června 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund,C-220/02, Recueil, s. I-5907, bod 65.

36 — Rozsudek Österreichischer Gewerkschaftsbund, body 60 a 61.

které nelze srovnávat s postavením pracujících osob, jelikož provádění jeho pracovní smlouvy, a tudíž i příslušné povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance byly přerušeny [37]. Soudní dvůr tudíž uzavřel, že článek 141 ES, čl. 11 odst. 2 písm. b) směrnice Rady 92/85/EHS [38] a ustanovení 2 odst. 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené [39] nebrání zaměstnavateli, aby z důvodu čerpání této dovolené přiznal pracovnici vánoční prémie snížené „poměrným dílem“ [40].

51. Oba tyto rozsudky se týkaly smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že Soudní dvůr konstatoval, že důsledky, které může mít rodičovská dovolená na výpočet některých nároků z pracovně právního vztahu, nejsou v rozporu se zákazem diskriminace na základě pohlaví, bylo by podle mého názoru nedůsledné rozhodnout v oblasti sociálního zabezpečení odlišným způsobem. Zatímco pracovně právní vztahy spadají do oblasti působnosti rámcové dohody o rodičovské dovolené, a obecně práva ES, záležitosti náležející do oblasti sociálního zabezpečení zůstávají ve velké míře v působnosti členských států. Nespadají tudíž do oblasti působnosti rámcové dohody o rodičovské dovolené, jak jasně vyplývá z ustanovení 2 odst. 8 uvedené dohody.

52. Komise navíc uvádí, že ani směrnice 96/34, ani žádná jiná směrnice Společenství výslovně neupravuje otázku odměňování během rodičovské dovolené. Úprava této otázky tudíž spadá do pravomoci členských států.

53. Je pravda, že v souladu se zásadou zákazu diskriminace uvedenou v ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku nemohou být zaměstnanci pracující na částečný úvazek, pokud jde o pracovní podmínky, bez objektivního důvodu znevýhodňováni vůči zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. Ustanovení 4 odst. 2 této dohody nicméně výslovně stanoví, že ve vhodných případech se použije zásada „poměrným dílem“ [41].

54. Přitažlivým argumentem může být samozřejmě skutečnost, že je třeba podporovat čerpání rodičovské dovolené [42] tím, že nároky na dávky sociálního zabezpečení *nebudou*

37 — Rozsudekze dne 21. října 1999, Lewen,C-333/97, Recueil, s. I-7243, bod 37.

38 — Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. 1992 L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110).

39 — Rozsudek Lewen uvedený v poznámce 37 používá výrazy „rodičovská dovolená“ a „dovolenou pro rodiče“ jako zaměnitelné (viz např. bod 10).

40 — Rozsudek Lewen, uvedený v poznámce pod čarou 37, bod 50.

41 — Viz také stanovisko generální advokátky J. Kokott ve věciImpact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 101.

42 — Účelem rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, jak je uvedený v ustanovení 1 písm. a), je „zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku“.

snižovány podle času skutečně stráveného v práci, ale místo toho bude osobám na rodičovské dovolené umožněno získat stejné nároky, jako kdyby nadále pracovaly na plný úvazek. Takový přístup by posílil skutečnou rovnost mezi pohlavími [43] zohledněním skutečnosti, že jsou to ženy, jak je uvedeno v předkládacím rozhodnutí, kdo nejčastěji čerpá rodičovskou dovolenou z důvodu výchovy svých dětí. Muži by tak byli povzbuzováni, aby ji čerpali také [44].

55. Ze stávajících právních předpisů nicméně členským státům nevyplývá povinnost takto podporovat čerpání rodičovské dovolené. Naopak, je v nich výslovně uvedeno ustanovení pro použití zásady „poměrným dílem“ a ponechávají při přijetí vhodných opatření členským státům značnou rozhodovací pravomoc. V této souvislosti přijal v rozhodné době španělský zákonodárce ustanovení, na základě kterého mohou pracovníci uzavírat zvláštní dohodu k zachování svých dosavadních příspěvkových základů [45] a tento systém byl v současnosti uveden do praxe [46] tak, aby osobám, které si z důvodu péče o dítě zkrátily svůj pracovní úvazek, byla po dobu prvních dvou let této péče zachována výše jejich nároků ze sociálního zabezpečení.

43 — Viz například C. Barnard, *EC Employment Law* (třetí vydání, 2006), s. 333 až 338.

44 — Viz například bod 8 obecného odůvodnění rámcové dohody o rodičovské dovolené, který stanoví, že „muži by měli být podporováni, aby na sebe vzali stejný díl rodinných povinností, například by měli být podporováni k čerpání rodičovské dovolené prostředky, jako jsou programy zvýšení povědomí“.

45 — Viz bod 16 výše.

46 — Viz poznámka pod čarou18 výše.

56. Jestliže je podpora čerpání rodičovské dovolené považována za společensky žádoucí, což je pravděpodobné, je na zákonodárcích v jednotlivých členských státech a ve Společenství, aby přijali nezbytná legislativní opatření k dosažení tohoto cíle. Nicméně v současnosti právo Společenství neobsahuje žádný požadavek na pokračování nároku na dávky sociálního zabezpečení během čerpání rodičovské dovolené, tak jako by dotčená osoba nečerpala rodičovskou dovolenou, ale nadále pracovala na plný úvazek.

57. Jsem proto toho názoru, že právní předpisy, podle kterých je dávka v invaliditě vypočtena „poměrným dílem“ na základě doby skutečně strávené v zaměstnání v případě zaměstnání na částečný úvazek, jsou slučitelné s právem Společenství, i když důvodem zkrácení pracovního úvazku je doba rodičovské dovolené.

Ke čtvrté otázce

58. Svou čtvrtou otázkou se předkládající soud dotazuje, zda se povinnost vnitrostátních soudů vykládat vnitrostátní právo s ohledem na povinnosti stanovené směrnicí 96/34 vztahuje také na kontinuitu nároků v oblasti sociálního zabezpečení v období čerpání rodičovské dovolené, a konkrétně v případě částečné rodičovské dovolené nebo zkrácení pracovního úvazku, jako tomu bylo v tomto případě.

59. Pokud se nemýlím v tom, že ustanovení 2 odst. 8 rámcové dohody o rodičovské dovolené neukládá žádné povinnosti členským státům, které si ponechávají pravomoc ve věcech sociálního zabezpečení, není na tuto otázku nutné odpovídat.

Závěry

60. Z výše uvedených důvodů navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na otázky předložené Juzgado de lo Social takto:

„– ustanovení 2 odst. 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené obsažené v příloze směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS se nevztahuje na oblast sociálního zabezpečení;

– ustanovení 2 odst. 8 uvedeného rámcového rozhodnutí neukládá členským státům přesnou, konkrétní a nepodmíněnou povinnost, a nelze se ho tudíž vůči orgánům veřejné moci dovolávat před vnitrostátními soudy;

– právní předpisy, podle kterých je dávka v invaliditě vypočtena ‚poměrným dílem' podle doby skutečně strávené v zaměstnání v případě zaměstnání na částečný úvazek, nejsou neslučitelné s právem Společenství, i když důvodem zkrácení pracovního úvazku je doba rodičovské dovolené."