# NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY

ELEANOR SHARPSTON

prednesené 4. decembra 2008 [1]

1. Cieľom smernice Rady 96/34/ES [2] je poskytnúť mužom a ženám možnosť slobodne sa rozhodnúť, či pri narodení dieťaťa úplne opustia pracovný trh, alebo či po dočasnom prerušení budú vo svojom zamestnaní pokračovať. Niektoré otázky však smernica nevyhnutne ponecháva nevyriešené.

2. V tomto návrhu na začatie prejudiciálneho konania Juzgado de lo Social (prvostupňový súd pre sociálne veci) č. 30 v Madride (Španielsko) žiada Súdny dvor o podrobné vysvetlenie týkajúce sa doložky 2 bodov 6 a 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorá tvorí prílohu smernice Rady 96/34/ES (ďalej len „rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke“), ako aj smernice 79/7. [3]

3. Konanie pred vnútroštátnym súdom sa začalo na návrh, ktorý podala pani Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho (ďalej len „pani Gómez-Limón“) proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (Národný úrad sociálneho zabezpečenia, ďalej len „INSS“), Tesorería General de la Seguridad Social (Všeobecná pokladnica sociálneho zabezpečenia, ďalej len „TGSS“) a spoločnosti Alcampo SA. Tento spor sa týka výšky invalidného dôchodku, ktorý má pani Gómez-Limón dostať, vypočítaného na základe mzdy, ktorú skutočne poberala, a poistného, ktoré bolo skutočne odvedené počas obdobia jej rodičovskej dovolenky — keď mala skrátený pracovný čas —, a nie na základe mzdy a odvodov zodpovedajúcich plnému pracovnému úväzku.

4. Vynára sa otázka, či takýto spôsob výpočtu invalidného dôchodku je v rozpore s právom Spoločenstva.

1 — Jazyk prednesu: angličtina.

2 — Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, s. 4).

3 — Smernica Rady z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (Ú. v. ES L 6, 1979, s. 24).

**Právny rámec**

*Právna úprava Spoločenstva*

5. Článok 4 smernice 79/7 stanovuje:

„1. Zásadou rovnakého zaobchádzania sa rozumie, že neexistuje žiadna priama či nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav, predovšetkým pokiaľ ide o:

— rozsah jednotlivých systémov [sociálneho zabezpečenia] a podmienky prístupu k nim,

— povinnosť platiť príspevky a výpočet výšky príspevkov,

— výpočet dávok vrátane ich zvýšenia s ohľadom na manžela/manželku a závislé osoby, a podmienky určujúce trvanie a zachovanie nároku na dávky,

2. …“

6. Článok 7 smernice 79/7 stanovuje:

„1. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov vylúčiť z jej pôsobnosti:

a) …;

b) výhody súvisiace so systémami starobných dôchodkov poskytovaných osobám, ktoré vychovali deti; nadobudnutie nároku na dávky po dobách prerušenia zamestnania z dôvodu výchovy detí;

…“

7. Cieľom smernice 96/34, ako je uvedené v článku 1, je zaviesť pripojenú rámcovú

dohodu o rodičovskej dovolenke, uzavretú 14. decembra 1995 medzi všeobecnými medziodvetvovými organizáciami (UNICE, [4] CEEP [5] a ETUC [6]).

8. Vyššie uvedená rámcová dohoda obsahuje tieto všeobecné úvahy:

„…

8. … mužov treba povzbudzovať k tomu, aby preberali rovnaký diel rodinných povinností, napríklad povzbudzovať ich na využívanie rodičovskej dovolenky prostredníctvom opatrení, ako sú programy na zvyšovanie ich uvedomenia;

…

11. … členské štáty by tam, kde je to vhodné z hľadiska vnútroštátnych podmienok a s prihliadnutím na rozpočtovú situáciu, mali uvažovať aj o zachovaní nároku na príslušné dávky sociálneho zabezpečenia počas minimálnej doby rodičovskej dovolenky;

…“

9. Doložka 2, nazvaná „Rodičovská dovolenka“, stanovuje:

„1. Podľa doložky 2.2[ [7]] táto dohoda poskytuje pracovníkom a pracovníčkam individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa, aby im bolo umožnené starať sa o toto dieťa počas obdobia najmenej troch mesiacov až do veku, ktorý určia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov.

…

4 — Únia priemyselných a zamestnávateľských konfederácií Európy. Je potrebné poznamenať, že UNICE bola s účinnosťou od 23. januára 2007 premenovaná na BUSINESSEUROPE, Konfederáciu európskych podnikateľov.

5 — Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu.

6 — Európska odborová konfederácia.

7 — Ktorá stanovuje, že právo na rodičovskú dovolenku by sa malo v zásade poskytovať ako neprenosné.

6. Práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo praxe.

…

8. Všetky záležitosti súvisiace so sociálnym zabezpečením vo vzťahu k tejto dohode riešia a rozhodujú o nich členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom, s prihliadnutím na dôležitosť zachovania nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov, najmä na zdravotnú starostlivosť.“

10. Doložka 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá tvorí prílohu smernice Rady 97/81/ES [8] (ďalej len „rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas “), stanovuje, že jej účelom je:

„…

a) zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas;

b) …“

11. Doložka 4, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, stanovuje:

„1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

8 — Smernica 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, 1998, s. 9). Aj keď sa vo svojich otázkach vnútroštátny súd na ňu výslovne neodvoláva, táto smernica je súčasťou právneho rámca Spoločenstva potrebného na ich vyriešenie.

2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).

…“

*Španielska právna úprava*

12. Článok 37 ods. 5 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (úplného znenia Zákonníka práce) [9] v znení účinnom v čase, keď pani Gómez-Limón využila právo na skrátenie pracovného času z dôvodu starostlivosti o svoje dieťa, [10] stanovoval, že z dôvodu zákonnej starostlivosti má ten, kto sa priamo stará o maloleté dieťa mladšie ako šesť rokov, právo na skrátenie pracovného času s pomerným znížením mzdy v rozmedzí najmenej 1/3 a najviac 1/2 dĺžky pracovného času. [11]

13. Článok 139 ods. 2 Ley General de la Seguridad Social (zákon o sociálnom zabezpečení, ďalej len „LGSS“) [12] stanovuje, že zamestnanec má pri trvalej pracovnej neschopnosti vo vzťahu k svojmu zvyčajnému zamestnaniu nárok na doživotný dôchodok vo výške 55 % čiastky vyplývajúcej z podielu „základu tvoreného poistným“, ktoré zamestnanec odviedol počas obdobia deväťdesiatich šiestich mesiacov predchádzajúcich času, keď nastala okolnosť, ktorá spôsobila invaliditu, a čísla 112. [13]

14. Článok 109 ods. 1 LGSS stanovuje, že „vymeriavací základ“ na výpočet poistného pre všetky riziká a situácie kryté v rámci všeobecného systému, medzi ktoré patria aj choroby z povolania a pracovné úrazy, tvorí celková mzda, bez ohľadu na jej formu a označenie, na ktorú má pracovník každý mesiac nárok, alebo ak je jej výška vyššia, tak mzda, ktorú ako zamestnanec skutočne dostáva každý mesiac za vykonanú prácu.

15. Na účely určenia vymeriavacieho základu na výpočet poistného v prípade skráteného pracovného času u pracovníkov, ktorí sa z dôvodu zákonnej starostlivosti starajú o maloleté dieťa mladšie ako šesť rokov, kráľovský dekrét 2064/1995, ktorý obsahuje Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (Všeobecná úprava poistného a uspokojenia iných nárokov sociálneho zabezpečenia), [14] odkazuje na systém poistného, ktorý sa týka pracovných zmlúv na kratší pracovný

9 — Schválené kráľovským legislatívnym dekrétom č. 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) z 24. marca 1995 [BOE (Zbierka zákonov) z 29. marca 1995, ďalej len „Zákonník práce“].

10 — Znenie schválené zákonom 39/1999 na podporu zladenia rodinného a pracovného života zamestnancov (Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) z 5. novembra 1999 (BOE zo 6. novembra 1999).

11 — Článok 37 ods. 5 Zákonníka práce bol neskôr zmenený organickým zákonom 3/2007 na podporu skutočnej rovnosti medzi ženami a mužmi (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) z 22. marca 2007 (BOE z 23. marca 2007). Zmenou sa iba rozšírili hranice možného skrátenia pracovného času, ktorý teraz môže byť v rozmedzí najmenej 1/8 a najviac 1/2 predchádzajúcej dĺžky pracovného času.

12 — Konsolidované znenie schválené kráľovským legislatívnym dekrétom 1/1994 z 20. júna 1994 (BOE z 29. júna 1994).

13 — Článok 140 ods. 1 LGSS.

14 — Kráľovský dekrét (Real Decreto) z 22. decembra 1995 (BOE z 25. januára 1996).

čas. Článok 65 tohto kráľovského dekrétu v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti daného sporu stanovuje, že v prípade zamestnancov, ktorí uzavreli pracovné zmluvy na kratší pracovný čas alebo zmluvy o zastupovaní,[15] sa vymeriavací základ na výpočet poistného stanovuje na základe mzdy za odpracovaný čas.

16. Článok 14 vyhlášky ministerstva práce z 18. júla 1991, ktorou sa upravuje osobitná dohoda v rámci systému sociálneho zabezpečenia[16] vzťahujúca sa na osoby, ktoré sa z dôvodu zákonnej starostlivosti starajú o maloleté dieťa, stanovuje, že pracovníci, ktorí podľa článku 37 ods. 5 Zákonníka práce majú právo na skrátenie pracovného času z dôvodu, že sa starajú o maloleté dieťa mladšie ako šesť rokov a ich mzda sa pomerne znížila, môžu na účely zachovania vymeriavacích základov, aké mali pred skrátením pracovného času, uzatvoriť osobitnú dohodu. Mesačný vymeriavací základ na výpočet poistného[17] zodpovedá rozdielu medzi vymeriavacími základmi vyplývajúcimi zo skráteného pracovného času a vymeriavacím základom, pre ktorý sa dotknutá osoba môže rozhodnúť, vrátane vymeriavacieho základu, ktorý zodpovedá práci na plný úväzok. Poistné podľa tejto osobitnej dohody sa vzťahuje na odchod do dôchodku, trvalú pracovnú neschopnosť, ako aj na prípady úmrtia v dôsledku choroby a prežitia choroby, ktorá nie je chorobou z povolania, alebo úrazu iného ako pracovného úrazu.

## Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

17. Pani Gómez-Limón bola od 17. decembra 1986 zamestnaná na plný úväzok v spoločnosti Alcampo SA. So svojím zamestnávateľom sa dohodla, že od 6. decembra 2001 využije režim skráteného pracovného času z dôvodu zákonnej starostlivosti o dieťa mladšie ako šesť rokov na základe vtedy účinného Zákonníka práce. V dôsledku toho sa pracovný čas pani Gómez-Limón skrátil na 2/3 ustanoveného pracovného času, pričom sa jej pomerne znížila mzda a výška poistného, ktoré tak zamestnávateľ, ako aj zamestnankyňa odvádzali INSS. Pani Gómez-Limón zrejme neuzatvorila osobitnú dohodu podľa článku 14 vyhlášky ministerstva práce z 18. júla 1991.

15 — „Contrato de relevo“. Podľa informácií, ktoré sú uvedené na webových stránkach španielskeho ministerstva práce a imigrácie týkajúcich sa sociálneho zabezpečenia, sa týmto výrazom označuje „zmluva o zastupovaní“, ktorá je vymedzená ako zmluva uzatvorená súbežne so zmluvou na kratší pracovný čas s osobou na čiastočnom dôchodku, s nezamestnaným pracovníkom alebo s osobou, s ktorou bola uzatvorená zmluva na dobu určitú na účely pokrytia pracovného času, počas ktorého pracovník, ktorý je na čiastočnom dôchodku, nepracuje. Uzavretie „zmluvy o pracovnej činnosti“ je povinné v prípade, že je potrebné nahradiť pracovníkov na čiastočnom dôchodku, ktorí nedosiahli vek 65 rokov a po dosiahnutí vyššie uvedeného veku je uzavretie takejto zmluvy fakultatívne. Zmluva musí tiež spĺňať určité právne náležitosti; http://www.seg-social.es/Internet_7/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUseText=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 z 30. júla 1991, ďalej len „vyhláška ministra z 18. júla 1991“). Táto vyhláška bola zrušená a nahradená vyhláškou ministerstva práce a sociálnych vecí 2865/2003 (Orden por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social) z 13. októbra 2003 (BOE z 18. októbra 2003). Podľa informácií, ktoré sú uvedené na webových stránkach španielskeho ministerstva práce a imigrácie týkajúcich sa sociálneho zabezpečenia, táto „convenio especial“ (osobitná dohoda) je vymedzená ako „dohoda, ktorá sa v rámci sociálneho zabezpečenia uzatvára s pracovníkmi, ktorí ukončili zamestnanie, alebo s osobami, ktoré sa nachádzajú v iných osobitných situáciách, z dôvodu, aby sa im zachovali získavané nároky bez straty účinku už odvedeného poistného“; http://www.seg-social.es/ Internet_7/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUser Text =R.

17 — Teda na základe osobitnej dohody, inými slovami „doplnkový“ vymeriavací základ na výpočet poistného, ktorý sa pridáva k bežnému vymeriavaciemu základu v prípade zamestnania na kratší pracovný čas.

18. Z dôvodu choroby pani Gómez-Limón, ktorá nesúvisela s jej zamestnaním, bolo na jej návrh začaté správne konanie, ktoré sa skončilo vydaním rozhodnutia INSS z 30. júna 2004, ktoré uznáva jej trvalú pracovnú neschopnosť vo vzťahu k jej zvyčajnému povolaniu pre silnú krátkozrakosť a jej nárok na dôchodok vo výške 55 % vymeriavacieho základu rovnajúcej sa 920,33 eura mesačne vypočítaný na základe poistného, ktoré spoločnosť skutočne odviedla počas obdobia od 1. novembra 1998 do 30. apríla 2004. Do celkovej sumy poistného bolo zahrnuté poistné, ktoré priamo odvádza spoločnosť, ako aj zrážky, ktoré odvádza za zamestnanca na účet TGSS, oddelenia INSS zodpovedného za výber poistného. [18]

19. Pani Gómez-Limón podala žalobu na Juzgado de lo Social, v ktorej uvádza, že výška skutočne odvedeného poistného bola znížená o sumu zodpovedajúcu skráteniu pracovného času a zníženiu jej mzdy počas obdobia, v ktorom jej bolo povolené skrátenie pracovného času z dôvodu starostlivosti o maloleté dieťa. Domnieva sa teda, že jej invalidný dôchodok mal byť vypočítaný zo sumy zodpovedajúcej plnému pracovnému úväzku, pretože v opačnom prípade by bol mechanizmus, ktorého cieľom je podporiť rovnosť pred zákonom a odstrániť diskrimináciu na základe pohlavia, zbavený praktického účinku.

20. Juzgado de lo Social položil teda Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Ak zoberieme do úvahy charakter opatrenia na podporu rovnosti, ktorým by sa malo vyznačovať priznanie rodičovskej dovolenky spôsobom a v dĺžke, ktorú slobodne stanovil každý štát v rámci minimálnych štandardov stanovených smernicou 1996/34/ES, je možné, aby využívanie tohto obdobia rodičovskej dovolenky v prípade skrátenia pracovného času a zodpovedajúceho zníženia mzdy z dôvodu starostlivosti o maloleté deti malo vplyv na práva, ktoré nadobudol zamestnanec alebo zamestnankyňa využívajúca túto rodičovskú dovolenku, a aby sa jednotlivci mohli dovolávať pred verejnými inštitúciami štátu zásady nedotknuteľnosti získaných alebo získavaných nárokov?

2. Zahŕňa pojem ‚práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok' [získané alebo získavané nároky] (doložka 2 bod 6 tej istej smernice) iba práva súvisiace s pracovnými podmienkami a vzťahuje sa iba na pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom, alebo naopak sa vzťahuje aj na zachovanie získaných alebo získavaných nárokov v oblasti

18 — Bod 12 osemnásteho doplnkového ustanovenia organického zákona 3/2007 zmenil znenie článku 180 LGSS tak, že článok 180 ods. 3 teraz stanovuje, že poistné odvedené počas prvých dvoch rokov skrátenia pracovného času podľa článku 37 ods. 5 Zákonníka práce z dôvodu starostlivosti o maloleté dieťa budú započítané vo výške 100 % sumy, ktorá by bola odvedená, keby nedošlo k skráteniu pracovného času, a to pokiaľ ide o dávky uvedené v článku 180 ods. 1 LGSS, medzi ktorými sa nachádzajú aj dávky pri trvalej pracovnej neschopnosti, ktorých uznanie je predmetom tohto sporu. Toto opatrenie sa však v zmysle výslovného ustanovenia tohto nového organického zákona (pozri bod č. 3 siedmeho prechodného ustanovenia) neuplatňuje na dávky, na ktoré vznikol nárok pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona, teda 23. marca 2007 (k čomu došlo v deň nasledujúci po jeho uverejnení v Boletín Oficial del Estado).

sociálneho zabezpečenia, alebo či sa môže požiadavka ‚zachovania nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov' stanovená v doložke 2 bode 8 smernice 1996/34/ES považovať za splnenú prostredníctvom posudzovaného mechanizmu, ktorý uplatnili vnútroštátne orgány, prípadne či je možné dovolávať sa pred verejnými orgánmi členského štátu tohto práva na zachovanie nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia, keďže je dostatočne presné a konkrétne?

3. Je toto ustanovenie práva Spoločenstva zlučiteľné s vnútroštátnou právnou úpravou, ktorá počas doby skrátenia pracovného času pri rodičovskej dovolenke znižuje invalidný dôchodok v porovnaní s dôchodkom, ktorý by bol vyplácaný pred uvedenou rodičovskou dovolenkou, a znižuje nárok na budúce dávky podľa miery skrátenia pracovného času a zníženia mzdy?

4. Za predpokladu, že existuje povinnosť vnútroštátnych súdov vykladať právo Spoločenstva vo svetle povinností uložených smernicou, aby bolo v čo najväčšej miere možné dosiahnuť ciele, o ktoré sa snaží právna norma Spoločenstva, treba tiež uplatniť túto požiadavku na zachovanie nárokov v oblasti sociálneho zabezpečenia počas čerpania rodičovskej dovolenky a konkrétne v prípade čiastočného uvoľnenia z práce alebo skrátenia pracovného času, ako je to aj v tomto prípade?

5. Je možné v konkrétnych podmienkach tohto sporu považovať zníženie nároku na dávky sociálneho zabezpečenia počas rodičovskej dovolenky za priamu alebo nepriamu diskrimináciu, ktorá je zakázaná smernicou Rady 1979/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením a ktorá je taktiež v rozpore s požiadavkou rovnosti a zákazu diskriminácie medzi mužmi a ženami v súlade so spoločnými tradíciami členských štátov v rozsahu, v akom sa táto zásada vzťahuje nielen na pracovné podmienky, ale aj na verejnú činnosť v oblasti sociálnej ochrany zamestnancov?"

21. Písomné pripomienky predložili INSS, španielska vláda, vláda Spojeného kráľovstva a Komisia.

22. Keďže ani jeden z účastníkov konania nežiadal o prednesenie svojich pripomienok na pojednávaní, nijaké pojednávanie sa neuskutočnilo.

**Posúdenie**

*Prípustnosť*

23. INSS a španielska vláda spochybnili prípustnosť prvej prejudiciálnej otázky, ktorú položil vnútroštátny súd, lebo zastávajú názor, že je čisto hypotetická a nesúvisí so sporom vo veci samej.

24. Zatiaľ čo prvá otázka (či obdobie rodičovskej dovolenky môže mať vplyv na práva, ktoré nadobudol zamestnanec využívajúci túto rodičovskú dovolenku) má všeobecnú povahu, druhá otázka (či sa doložka 2 bod 6 vzťahuje na nároky zo sociálneho zabezpečenia) je špecifickejšia.

25. V prípade zápornej odpovede na druhú otázku prvá prejudiciálna otázka by sa stala bezpredmetnou a (bez ohľadu na prípustnosť) nevyžadovala by si už odpoveď.

26. Zdá sa byť vhodné zaoberať sa najskôr druhou prejudiciálnou otázkou, pretože logicky predchádza prvej.

*Druhá prejudiciálna otázka*

27. Svojou druhou prejudiciálnou otázkou vnútroštátny súd žiada vysvetlenie týkajúce sa troch vecí. Po prvé, či pojem „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“ [získané alebo získavané nároky] podľa doložky 2 bodu 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorá tvorí prílohu smernice 96/34, zahŕňa iba práva súvisiace s pracovnými podmienkami a vzťahuje sa iba na pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom, alebo či sa vzťahuje aj na sociálne zabezpečenie; po druhé, či španielsky zákon spĺňa požiadavku „zachovania nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov“ podľa doložky 2 bodu 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, a po tretie, ak je možné uplatniť ustanovenie doložky 2 bodu 8, ktoré je dostatočne presné a konkrétne, či je možné sa ho dovolávať pred verejnými orgánmi členského štátu.

28. Odpoveď na prvú časť tejto otázky je relatívne jednoduchá. Je pravda, že doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke ani žiadne iné ustanovenie smernice 96/34 alebo rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke neobsahujú definíciu „práv, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“ [získané alebo získavané nároky]. Napriek tomu je zrejmé, že tento

pojem sa nevzťahuje na nároky v oblasti sociálneho zabezpečenia, akým je invalidný dôchodok pani Gómez-Limón, [19] na ktorý sa vzťahuje doložka 2 bod 8. Táto doložka výslovne stanovuje, že „všetky záležitosti súvisiace so sociálnym zabezpečením vo vzťahu k tejto dohode riešia a rozhodujú o nich členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom, s prihliadnutím na dôležitosť zachovania nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov, najmä na zdravotnú starostlivosť“.

29. Výraz „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“ [získané alebo získavané nároky] podľa doložky 2 bodu 6 sa preto nemôže vzťahovať na nároky v oblasti sociálneho zabezpečenia. Ako uviedol INSS vo svojich pripomienkach, účelom smernice 96/34, ktorý je uvedený v článku 1, je vykonanie rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzatvorenej medzi všeobecnými medziodvetvovými organizáciami, teda inými slovami medzi organizáciami zastupujúcimi zamestnávateľov a zamestnancov. [20] Cieľom rámcovej dohody je umožniť obidvom účastníkom pracovnej zmluvy upraviť pracovný čas tak, aby mali zamestnanci možnosť využiť rodičovskú dovolenku, a nie upraviť otázky týkajúce sa sociálneho zabezpečenia.

30. Pokiaľ ide o druhú a tretiu časť otázky položenej vnútroštátnym súdom, z ustálenej judikatúry vyplýva, že vo všetkých prípadoch, keď sa ustanovenia smernice javia z pohľadu ich obsahu ako bezvýhradné a dostatočne presné, možno sa na ne odvolávať pri nedostatku včas prijatých opatrení na ich uplatnenie voči všetkým vnútroštátnym ustanoveniam, ktoré nie sú v súlade so smernicou, alebo ak môžu stanovovať práva, ktoré si jednotlivci môžu uplatňovať voči štátu. [21] Ustanovenie Spoločenstva je bezpodmienečné vtedy, pokiaľ nepodlieha žiadnej podmienke a jeho výkon ani jeho účinky nepodliehajú prijatiu určitého aktu inštitúciami Spoločenstva alebo členskými štátmi. Ustanovenie je dostatočne presné, aby sa ho mohli dovolávať jednotlivci a aby ho mohli uplatňovať súdy, vtedy, keď ukladá povinnosť jednoznačnými pojmami. [22]

19 — Dávky v invalidite predstavujú tradičné odvetvie sociálneho zabezpečenia. Napríklad sú vymenované v článku 4 ods. 1 písm. b) nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva (Ú. v. ES L 149, s. 2, viackrát zmenenom a doplnenom). Z ustálenej judikatúry vyplýva, že dávku možno považovať za dávku sociálneho zabezpečenia, pokiaľ je priznávaná poberateľom mimo akéhokoľvek individuálneho a diskrečného posúdenia osobných potrieb, na základe zákonom vymedzenej situácie, a pokiaľ sa vzťahuje na jedno z rizík výslovne uvedených v článku 4 ods. 1 nariadenia č. 1408/71 (pozri najmä rozsudky z 21. februára 2006, Hosse, C-286/03, Zb. s. I-1771, bod 37; z 18. decembra 2007, Habelt a i., C-396/05, C-419/05 a C-450/05, Zb. s. I-11895, bod 63, a z 11. septembra 2008, Petersen, C-228/07, Zb. s. I-6989, bod 19). V prejednávanej veci sa nespochybňuje, že dávka v invalidite, ktorá je predmetom sporu vo veci samej, je dávkou sociálneho zabezpečenia.

20 — Pozri tiež bod 13 všeobecných úvah rámcovej dohody: „Keďže sociálni partneri môžu najlepšie nájsť riešenia, ktoré zodpovedajú potrebám zamestnávateľov a pracovníkov, musia pri vykonávaní a uplatňovaní tejto dohody mať osobitnú úlohu.“

21 — Pozri najmä rozsudok z 28. júna 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust a The Association of Investment Trust Companies, C-363/05, Zb. s. I-5517, bod 58 a tam citovanú judikatúru.

22 — Rozsudok z 29. mája 1997, Klattner, C-389/95, Zb. s. I-2719, bod 33.

31. Doložka 2 bod 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke nespĺňa tieto vyššie uvedené požiadavky. Naopak, výslovne stanovuje, že záležitosti súvisiace so sociálnym zabezpečením „riešia a rozhodujú o nich členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom“, pričom im len odporúča, aby prihliadli „na dôležitosť zachovania nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia v rámci rozličných systémov, najmä na zdravotnú starostlivosť“. To sa odráža v judikatúre Súdneho dvora, podľa ktorej sociálna politika je za súčasného stavu práva Spoločenstva záležitosťou členských štátov. Členské štáty rozhodujú o voľbe vhodných opatrení na podporu ich cieľov v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti. Pri výkone tejto právomoci majú členské štáty širokú mieru voľnej úvahy. [23]

32. Doložka 2 bod 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke neukladá teda členským štátom jasnú povinnosť. [24] Z toho logicky vyplýva, že táto povinnosť nie je dostatočne určitá, presná a bezpodmienečná, aby sa jej jednotlivci mohli dovolávať voči štátu pred vnútroštátnymi súdmi.

23 — Pozri napríklad rozsudky zo 14. decembra 1995, Nolte, C-317/93, Zb. s. I-4625, bod 33, a z 26. septembra 2000, Kachelmann, C-322/98, Zb. s. I-7505, bod 30 a tam citovanú judikatúru.

24 — Pozri tiež bod 11 všeobecných úvah rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorý stanovuje, že členské štáty by tam, kde je to vhodné z hľadiska vnútroštátnych podmienok a s prihliadnutím na rozpočtovú situáciu, mali *uvažovať* aj o zachovaní nároku na príslušné dávky sociálneho zabezpečenia počas minimálnej doby rodičovskej dovolenky (kurzívou zvýraznila generálna advokátka).

33. Komisia okrem toho uvádza, že pojem „zachovania nárokov na ochranu zo sociálneho zabezpečenia“ obsiahnutý v tejto doložke zahŕňa zachovanie *požívania* nárokov v oblasti sociálneho zabezpečenia, ale neuvádza, že by boli členské štáty povinné zaručiť právo na získanie *nových* nárokov počas obdobia rodičovskej dovolenky. Zo spisu vyplýva, že Španielsko tento aspekt skutočne zohľadnilo, aj keď mu z doložky 2 bodu 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke takáto povinnosť nevyplývala.

34. Dodávam, že podľa článku 14 vyhlášky ministerstva práce z 18. júla 1991, ktorou sa upravuje osobitná dohoda v rámci systému sociálneho zabezpečenia, vzťahujúca sa na osoby, ktoré sa z dôvodu zákonnej starostlivosti starajú o maloleté dieťa, by pani Gómez-Limón mohla mať invalidný dôchodok v rovnakej výške, ako keby naďalej pracovala na plný úväzok. [25] Zo spisu však vyplýva, že pani Gómez-Limón túto možnosť nevyužila. [26]

35. V súhrne, po prvé doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorá tvorí prílohu smernice 96/34, sa nevzťahuje na záležitosti súvisiace so sociálnym zabezpečením; po druhé doložky 2 bodu 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke sa voči verejným orgánom členského štátu nemožno dovolávať pred vnútroštátnym súdom.

25 — Na základe článku 37 ods. 5 Zákonníka práce. Na vysvetlenie pozri bod 16 týchto návrhov.

26 — Pozri bod 17 týchto návrhov.

36. Na prvú prejudiciálnu otázku nie je preto potrebné odpovedať.

*Tretia a piata prejudiciálna otázka*

37. Treťou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či sú ustanovenia Spoločenstva zlučiteľné s vnútroštátnou právnou úpravou, ktorá počas doby skrátenia pracovného času pri rodičovskej dovolenke znižuje invalidný dôchodok, ktorý má byť vyplácaný, a znižuje nárok na budúce dávky podľa miery skrátenia pracovného času a zníženia mzdy.

38. Právomoc Súdneho dvora sa obmedzuje na preskúmanie ustanovení práva Spoločenstva, zatiaľ čo posúdenie pôsobnosti vnútroštátnych ustanovení a spôsob, akým sa majú uplatniť, prináleží vnútroštátnemu sudcovi. [27] Tretiu otázku vnútroštátneho súdu chápem teda tak, že sa pýta, či vnútroštátna právna úprava, ktorá je prejednávaná vo veci samej, je zlučiteľná s právom Spoločenstva.

27 — Rozsudok z 1. júna 2006, innoventif, C-453/04, Zb. s. I-4629, bod 29 a tam citovaná judikatúra.

39. Piatou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či zníženie priznaných dávok sociálneho zabezpečenia a nároku na tieto dávky počas rodičovskej dovolenky a) možno považovať za priamu alebo nepriamu diskrimináciu, ktorá je zakázaná smernicou 79/7, a b), či je v rozpore so zásadou rovnosti a zákazu diskriminácie medzi mužmi a ženami v rozsahu, v akom sa táto zásada vzťahuje nielen na pracovné podmienky, ale aj na sociálnu ochranu zamestnancov.

40. Týmito dvomi otázkami sa v podstate pýta, či právna úprava, podľa ktorej sa dávka v invalidite v prípade pracovníka na kratší pracovný čas vypočítava pomerne v závislosti od skutočne odpracovaného času, je zlučiteľná so zákazom diskriminácie medzi mužmi a ženami stanoveným právom Spoločenstva, keď dôvodom skrátenia pracovného času je rodičovská dovolenka.

41. Ak predmetné ustanovenia priznávajú právo na rodičovskú dovolenku tak mužom, ako aj ženám a ak sú dôsledky výkonu tohto práva rovnaké, nemôže ísť o priamu diskrimináciu. Zdá sa, že španielska právna úprava uvedená v uznesení vnútroštátneho súdu, najmä článok 37 ods. 5 Zákonníka práce, spĺňa tieto požiadavky. Systém stanovený touto právnou úpravou nevedie teda k priamej diskriminácii na základe pohlavia.

42. Pokiaľ ide o nepriamu diskrimináciu, z ustálenej judikatúry vyplýva, že vnútroštátny predpis nepriamo diskriminuje ženy v prípade, ak je jeho znenie síce neutrálne, ale v skutočnosti znevýhodňuje oveľa väčšie percento žien ako mužov, a toto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené takými objektívnymi skutočnosťami, ktoré sa vôbec nezakladajú na pohlaví. [28]

43. Okolnosti tohto sporu možno vhodne porovnať so skutkovým stavom vo veci Grau-Hupka. [29] Pani Grau-Hupka tvrdila, že pri výpočte jej starobného dôchodku nebolo dôsledne zohľadnené obdobie, počas ktorého vychovávala svoje deti. Vnútroštátny súd vychádzal z predpokladu, že z dôvodu výchovy detí zostáva určitý čas doma väčší počet žien ako mužov, a preto sa „zníženie" dôchodku na základe príslušných vnútroštátnych právnych predpisov dotýka viac žien ako mužov. Ďalej uviedol, že pokiaľ by sa takýto „znížený" dôchodok považoval za príjem z hlavnej pracovnej činnosti, ktorý by umožňoval zamestnávateľovi vyplácať tejto osobe, ktorá je zamestnaná na kratší pracovný čas, nižšiu mzdu, vzhľadom na túto mzdu môže ísť o nepriamu diskrimináciu. [30]

44. Generálny advokát Jacobs vo svojich návrhoch zamietol tento názor. To, že mala pani Grau-Hupka nižší celkový príjem, súviselo so „znížením" jej dôchodku, a nie s prípadnou nerovnosťou v odmeňovaní. Pokiaľ ide o tvrdenie, že zníženie jej dôchodku bolo v rozpore s ustanoveniami Spoločenstva týkajúcimi sa rovnakého zaobchádzania, generálny advokát Jacobs sa domnieval, že neexistujú pochybnosti, že by v súvislosti s jej dôchodkom išlo o diskrimináciu, ktorá by bola nezlučiteľná so smernicou 79/7. [31]

45. Súdny dvor sa stotožnil s týmto názorom a uviedol, že smernica 79/7 nijako nezaväzuje členské štáty, aby v oblasti starobných dôchodkov zvýhodňovali osoby, ktoré vychovávali svoje deti, alebo aby im po prerušení zamestnania z dôvodu výchovy detí priznávali nároky na dávky. Ďalej uviedol, že „keďže právo Spoločenstva týkajúce sa rovnakého zaobchádzania v oblasti sociálneho zabezpečenia neukladá členským štátom, aby pri výpočte zákonného starobného dôchodku zohľadnili obdobia výchovy detí, okolnosť, že možnosť vyplácať nižšiu mzdu ako v obvyklej

28 — Rozsudky zo 6. apríla 2000, Jørgensen, C-226/98, Zb. s. I-2447, bod 29; Kachelmann, už citovaný, bod 23; z 9. septembra 2003, Rinke, C-25/02, Zb. s. I-8349, bod 33, a z 12. októbra 2004, Wippel, C-313/02, Zb. s. I-9483, bod 43.

29 — Rozsudok z 13. decembra 1994, C-297/93, Zb. s. I-5535.

30 — Bod 15 návrhov, ktoré predniesol generálny advokát Jacobs v uvedenej veci.

31 — Bod 17 jeho návrhov. Generálny advokát Jacobs zdôraznil najmä, že článok 7 písm. b) smernice 79/7 je dispozitívnym, a nie kogentným ustanovením.

výške osobe na dôchodku, ktorá je príjemcom dávky sociálneho zabezpečenia, ale ktorej starobný dôchodok bol v dôsledku straty príjmu počas obdobia výchovy dieťaťa znížený, nemožno považovať za nezlučiteľnú so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy stanovenou v článku [141 ES] a v smernici o rovnakej odmene“. [32]

46. Nevidím nijaký taký relevantný rozdiel medzi starobnými a invalidnými dôchodkami, ktorý by odôvodnil odlišný prístup, pokiaľ ide o uplatnenie zásady *pro rata temporis* pri výpočte invalidných dôchodkov.

47. Z nasledujúcej judikatúry nevyplýva, že by rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke zmenila niečo na tomto posúdení. [33]

48. Dokonca ani Súdny dvor nepovažuje dôsledky, ktoré môže mať rodičovská dovolenka na výpočet niektorých nárokov, za porušenie zákazu diskriminácie na základe pohlavia.

49. Súdny dvor napríklad stanovil, že článok 141 ES a smernica Rady 75/117/EHS [34] nebránia tomu, aby sa pri stanovení odstupného započítavalo do odpracovaných rokov trvanie výkonu vojenskej alebo zodpovedajúcej civilnej služby vykonanej mužmi, ale nie rodičovská dovolenka, ktorú najčastejšie čerpajú ženy. [35] Súdny dvor teda zdôraznil, že zatiaľ čo výkon vojenskej služby zodpovedá občianskej povinnosti stanovenej zákonom a nepodlieha osobným záujmom jednotlivca, rodičovská dovolenka je dovolenkou, ktorú čerpá zamestnanec na základe svojho slobodného rozhodnutia na účely výchovy svojho dieťaťa. [36]

50. Súdny dvor tiež vyhlásil, že pracovník, ktorý je na rodičovskej dovolenke, sa ocitá v osobitnej situácii, ktorú nemožno porovnávať so situáciou mužov alebo žien, ktorí pracujú, lebo táto dovolenka je charakterizovaná tým, že dochádza k prerušeniu plnenia pracovnej zmluvy, čiže aj z nej vyplývajúcich

32 — Rozsudok Grau-Hupka, už citovaný, body 27 a 28. Pozri tiež rozsudok z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, Zb. s. I-12575, body 90 a 91), v ktorom Súdny dvor konštatoval, že výpočet starobného dôchodku podľa pravidla *pro rata temporis* v prípade práce na kratší pracovný čas nie je v rozpore s právom Spoločenstva. Zohľadnenie dĺžky skutočne odpracovaného času v porovnaní s dĺžkou odpracovaného času osoby, ktorá bola počas celého obdobia zamestnaná na plný úväzok, predstavuje totiž objektívne kritérium a nesúvisí so žiadnou diskrimináciou na základe pohlavia, pričom umožňuje pomerne znížiť jej nárok na dôchodok. Pozri tiež bod 102 návrhov, ktoré predniesol generálny advokát Geelhoed vo veci Schönheit a Becker, už citovanej.

33 — Podľa článku 2 ods. 1 smernice 96/34 členské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 3. júna 1998 alebo najneskôr do tohto termínu zabezpečia, aby sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia na základe dohody, pričom členské štáty sú povinné prijať všetky potrebné opatrenia na to, aby mohli výsledky uložené touto smernicou kedykoľvek garantovať.

34 — Smernica Rady z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, s. 19).

35 — Rozsudok z 8. júna 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-220/02, Zb. s. I-5907, bod 65.

36 — Rozsudok Österreichischer Gewerkschaftsbund, už citovaný, body 60 a 61.

povinností zamestnávateľa a zamestnanca. [37] Súdny dvor teda dospel k záveru, že článok 141 ES, článok 11 ods. 2 písm. b) smernice Rady 92/85/EHS [38] a doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke nebránia zamestnávateľovi, aby pracovníčke, [39] ktorá čerpá výchovnú dovolenku, vzhľadom na obdobia výchovnej dovolenky pomerne znížil vianočný plat. [40]

51. Obidva tieto rozsudky sa týkali zmluvného vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Keďže Súdny dvor nepovažuje dôsledky, ktoré môže mať rodičovská dovolenka na výpočet niektorých nárokov v rámci pracovnoprávneho vzťahu, za porušenie zákazu diskriminácie na základe pohlavia, myslím si, že by bolo nelogické, aby sa v oblasti sociálneho zabezpečenia rozhodlo iným spôsobom. Zatiaľ čo pracovnoprávne vzťahy spadajú do rámca pôsobnosti rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke a všeobecne práva Spoločenstva, záležitosti súvisiace so sociálnym zabezpečením stále spadajú vo veľkej miere do právomoci členských štátov. Nespadajú teda do oblasti pôsobnosti rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ako je to jasne uvedené v doložke 2 bode 8 tejto dohody.

52. Okrem iného Komisia uvádza, že ani smernica 96/34, ani iné smernice Spoločenstva neobsahujú ustanovenia, ktoré by výslovne upravovali otázku odmeňovania počas rodičovskej dovolenky. Právna úprava tejto otázky spadá teda do právomoci členských štátov.

53. Je pravda, že podľa zásady nediskriminácie v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, lebo pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Doložka 4 bod 2 tejto dohody výslovne stanovuje, že tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*). [41]

54. Lákavým argumentom môže byť skutočnosť, že využívanie rodičovskej dovolenky by sa malo podporovať [42] tým, že nároky na dávky sociálneho zabezpečenia sa *nebudú* znižovať v závislosti od skutočne odpracovaného času, ale osobám využívajúcim rodičovskú dovolenku sa umožní získať také nároky, ako keby pracovali na plný úväzok. Takýto prístup by

37 — Rozsudok z 21. októbra 1999, Lewen, C-333/97, Zb. s. I-7243, bod 37.

38 — Smernica Rady z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, s. 1).

39 — V rozsudku Lewen, už citovanom, sa nerozlišuje medzi výrazmi „rodičovská dovolenka“ a „výchovná dovolenka“ (pozri najmä bod 10).

40 — Rozsudok Lewen, už citovaný, bod 50.

41 — Pozri tiež bod 101 návrhov, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott vo veci C-268/06 (rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, Zb. s. I-2483).

42 — Účelom rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorý je vymedzený v doložke 1 písm. a), je „zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas“.

posilnil skutočnú rovnosť pohlaví, [43] berúc do úvahy okolnosť, ako je uvedené v uznesení vnútroštátneho súdu, že je oveľa pravdepodobnejšie, že rodičovskú dovolenku z dôvodu starostlivosti o deti čerpajú najmä ženy. To by mohlo povzbudiť i mužov, aby aj oni využívali túto dovolenku. [44]

55. Domnievam sa však, že z existujúcich ustanovení právnych predpisov členským štátom nevyplýva žiadna povinnosť, aby takýmto spôsobom podporovali rodičovskú dovolenku. Tieto ustanovenia naopak výslovne upravujú použitie zásady *pro rata temporis* a členským štátom priznávajú širokú mieru voľnej úvahy pri zavádzaní všetkých opatrení, ktoré považujú za vhodné. V súvislosti s tým španielsky zákonodarca v čase, keď došlo ku skutkovým okolnostiam vo veci samej, prijal ustanovenie, v ktorom stanovil, že pracovníci môžu uzatvárať osobitnú dohodu na účely zachovania svojich predchádzajúcich vymeriavacích základov na výpočet poistného, [45] a tak bol zavedený tento systém, [46] umožňujúci osobám, ktoré mali z dôvodu starostlivosti o dieťa skrátený pracovný čas, aby počas obdobia prvých dvoch rokov tohto skráteného pracovného času bola zachovaná pôvodná úroveň ich sociálneho zabezpečenia.

56. Ak by sa podporovanie využívania rodičovskej dovolenky považovalo za spoločensky žiaduce — čo je určite pravdepodobné —, členským štátom a/alebo zákonodarcovi Spoločenstva prináleží zaviesť legislatívne opatrenia potrebné na dosiahnutie tohto cieľa. Právo Spoločenstva však v súčasnosti neobsahuje nijakú povinnosť, na základe ktorej by dotknutá osoba mala mať počas obdobia rodičovskej dovolenky nárok na také dávky sociálneho zabezpečenia, ako keby nečerpala túto dovolenku, ale ďalej by pracovala na plný pracovný úväzok.

57. Preto sa domnievam, že právna úprava, v ktorej zmysle sa dávka v invalidite v prípade pracovníkov s kratším pracovným časom vypočítava pomerne v závislosti od skutočne odpracovaného času, je zlučiteľná s právom Spoločenstva aj vtedy, keď dôvodom skrátenia pracovného času je obdobie rodičovskej dovolenky.

*Štvrtá prejudiciálna otázka*

58. Štvrtou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či povinnosť vnútroštátnych súdov vykladať vnútroštátne právo vo svetle povinností uložených smernicou 96/34 treba uplatniť aj na zachovanie nárokov v oblasti sociálneho zabezpečenia počas čerpania rodičovskej dovolenky a konkrétne v prípade čiastočného uvoľnenia z práce alebo skrátenia pracovného času, ako je to v tomto prípade.

43 — Pozri najmä Barnard, C.: *EC Employment Law*. 3. vydanie, 2006, s. 333 — 338.

44 — Pozri najmä bod 8 všeobecných úvah rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorý uvádza, že „mužov treba povzbudzovať k tomu, aby preberali rovnaký diel rodinných povinností, napríklad povzbudzovať ich na využívanie rodičovskej dovolenky prostredníctvom opatrení, ako sú programy na zvyšovanie ich uvedomenia“.

45 — Pozri bod 16 týchto návrhov.

46 — Pozri poznámku pod čiarou 18 týchto návrhov.

59. Pokiaľ je pravda, ako sa domnievam, že doložka 2 bod 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke neukladá členským štátom, ktoré si ponechávajú svoju právomoc vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením, nijaké povinnosti, na túto otázku netreba odpovedať.

**Návrh**

60. Z vyššie uvedených dôvodov zastávam názor, že na prejudiciálne otázky položené Juzgado de lo Social treba odpovedať takto:

— doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorá tvorí prílohu smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, sa nevzťahuje na záležitosti súvisiace so sociálnym zabezpečením,

— doložka 2 bod 8 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke neukladá členským štátom presnú, konkrétnu a bezpodmienečnú povinnosť, a teda nie je možné sa jej dovolávať voči verejným orgánom členského štátu pred vnútroštátnym súdom,

— právna úprava, v ktorej zmysle sa dávka v invalidite v prípade pracovníkov s kratším pracovným časom vypočítava pomerne v závislosti od skutočne odpracovaného času, je zlučiteľná s právom Spoločenstva aj vtedy, keď dôvodom skrátenia pracovného času je obdobie rodičovskej dovolenky.