

**K zachovaniu odmeny a/alebo nároku  
na primeranú dávku tehotnej zamestnankyne:  
prípady C-512/11 a C-513/11, TSN a YTN<sup>1</sup>**

**To Maintain of Remuneration and/or Entitlement  
to an Adequate Allowance of a Pregnant Worker:  
Cases C-512/11 and C-513/11, TSN and YTN**

**Viktor Križan**

**Abstract:** *The paper analyzes the decision of the Court of Justice of the European Union in joined Cases TSN and YTN, concerning the interpretation of directives governing maternity leave, parental leave and equal opportunities as well as equal treatment of men and women. Subject of the dispute was rejection to pay remuneration which is under collective agreements usually paid during maternity leave, to two Finnish female employees due to interruption of unpaid parental leave by maternity leave. In addition of comment of the decision the author presents also its importance to the legal system of the Slovak Republic.*

**Key Words:** *Maternity Leave; Parental Leave; the Court of Justice of the European Union; Directive 92/85/EEC; Directive 96/34/EC; Remuneration; Conditions in the Collective Agreement; Case TSN and YTN; Maintenance of Remuneration; the Slovak Republic.*

**Abstrakt:** *Príspevok analyzuje rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie v spojených veciach TSN a YTN, ktoré sa týkalo výkladu smerníc upravujúcich materskú dovolenku, rodičovskú dovolenku a zásadu rovnosti príležitostí, ako aj rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Predmetom sporu bolo zamietnutie vyplatenia odmeny, ktorá sa v zmysle kolektívnych zmlúv zvyčajne vypláca počas materskej dovolenky, dvom fínskym zamestnankyniam, z dôvodu prerušenia neplatennej rodičovskej dovolenky materskou dovolenkou. Okrem komentáru predmetného rozhodnutia autor približuje aj jeho význam pre právny poriadok Slovenskej republiky.*

---

<sup>1</sup> Príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu APVV označeného APVV-0068-11 s názvom „Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

**Kľúčové slová:** Materská dovolenka; rodičovská dovolenka; Súdny dvor Európskej únie; smernica 92/85/EHS; smernica 96/34/ES; odmena; podmienky podľa kolektívnej zmluvy; prípad TSN a YTN; zachovanie nárokov; Slovenská republika.

## Úvod

Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) zo dňa 13. februára 2014 sa týkalo návrhov, ktoré boli predložené v rámci dvoch vecí medzi Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö ry (odborová organizácia v zdravotníckom a sociálnom odvetví, ďalej len „TSN“) a Terveyspalvelualan Liitto ry (združenie v odvetví zdravotníckych služieb), za účasti Mehiläinen Oy (ďalej len „Mehiläinen“) na jednej strane a Ylemmät Toimihenkilöt ry (odborové združenie vedúcich pracovníkov) a Teknologiateollisuus ry (združenie priemyselných technológií), ako aj spoločnosti Nokia Siemens Networks Oy (ďalej len „Nokia Siemens“) na druhej strane, pričom návrhy sa týkali zamietnutia vyplatenia odmeny dvom fínskym zamestnankyniam zo strany ich zamestnávateľov, ktorá sa zvyčajne vypláca počas materskej dovolenky v zmysle kolektívnych zmlúv, ktoré sa na ne uplatňujú, z dôvodu prerušenia neplatených rodičovských dovoleniek materskými dovolenkami týchto zamestnankýň.

Išlo tak o výklad ustanovení smernice 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)<sup>2</sup> (ďalej len „smernica 92/85/EHS“), smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC<sup>3</sup> (ďalej len „smernica 96/34/ES“) a smernice Európskeho parlamentu a Rady

<sup>2</sup> Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS). Ú.v. ES L 348, 1992-11-28, s. 1-8.

<sup>3</sup> 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, 1996-06-19, s. 4-9. Aj keď smernica 96/34/ES bola s účinnosťou od 8. marca 2012 zrušená smernicou Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES; vzhľadom na obdobie, keď došlo k skutkovým okolnostiam sporu vo veci samej, sa predmetná vec riadi smernicou 96/34/ES v pôvodnom znení.

2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania<sup>4</sup> (ďalej len „smernica 2006/54/ES“).

Smernica Rady 92/85/EHS stanovila povinnosť členských štátov prijať potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby zamestnankyne mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 14 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou, ktorá musí zahŕňať povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.<sup>5</sup> Počas čerpania materskej dovolenky sú členské štáty povinné zabezpečiť matke zachovanie výplaty a/alebo nároku na primeranú dávku, pričom primeranosť sa posudzuje podľa toho, či zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná zamestnankyňa dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom. Členské štáty síce môžu vnútroštátnymi právnymi predpismi podmieniť nárok na výplatu dávky alebo dávku splnením podmienok, tieto podmienky však nemôžu vyžadovať doby predchádzajúceho zamestnania presahujúce dvanásť mesiacov pred predpokladaným dátumom pôrodu.

Cieľom už zrušenej smernice 96/34/ES bolo vykonať rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke uzavretú medzi všeobecnými medziodvetvovými organizáciami, a to Úniou európskych priemyselných a zamestnávateľských zväzov (UNICE), Ústredím európskych štátnych podnikov (CEEP) a Európskou odborovou konfederáciou (ETUC). Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá 14. decembra 1995, ktorá sa nachádzala v prílohe smernice 96/34/ES, stanovovala minimálne požiadavky, ktorých cieľom bolo uľahčiť zosúladenie rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov. Táto rámcová dohoda poskytovala zamestnancom a zamestnankyniam 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

---

<sup>4</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. Ú.v. EÚ L 204, 2006-07-26, s. 23-36.

<sup>5</sup> Článok 8 Smernice 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 (desiatia samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS). Ú.v. ES L 348, 1992-11-28, s. 1-8.

určia členské štáty a/alebo sociálni partneri, najviac však do veku 8 rokov.

### **Skutkový stav**

Podľa fínskeho práva má zamestnankyňa nárok na materskú dovolenku v rozsahu 105 pracovných dní a po jej uplynutí má nárok na rodičovskú dovolenku v rozsahu 158 pracovných dní. Okrem týchto dovolenkových období má zamestnanec nárok na dovolenku na výchovu, ktorá môže trvať, až pokiaľ dieťa nedovŕší tretí rok veku. Počas trvania materskej alebo rodičovskej dovolenky poberá zamestnanec denný príspevok na základe zákona o zdravotnom poistení. Počas dovolenky na výchovu sa denný príspevok nevypláca. Podľa zákona o pracovných zmluvách nie je zamestnávateľ povinný vyplácať zamestnancovi odmenu počas vyššie uvedených dovolení, ktoré sú určené na rodinné účely.

Kolektívna zmluva uplatniteľná na zmluvné strany vo veci C-512/11 obsahuje ustanovenie, podľa ktorého zamestnávateľ zamestnankyni počas materskej dovolenky vypláca odmenu v plnej výške po dobu 72 pracovných dní. Ak sa opätovná materská dovolenka zamestnankyne začne počas neplatennej dovolenky, príslušná odmena sa počas tejto dovolenky nevypláca, pokiaľ zo zákona nevyplýva niečo iné. Podľa kolektívnej zmluvy pre vedúcich zamestnancov v odvetví priemyselných technológií uplatniteľnej na zmluvné strany vo veci C-513/11 sa počas materskej dovolenky vypláca odmena v plnej výške po dobu troch mesiacov. Zmluvné strany tejto kolektívnej zmluvy sa tiež dohodli, že jej ustanovenia sa majú vykladať rovnakým spôsobom ako príslušné ustanovenia kolektívnych zmlúv pre pracovníkov a zamestnancov v tomto odvetví. Podľa pokynov na uplatňovanie, priložených k týmto ustanoveniam, nie je zamestnávateľ, ak sa opätovná materská dovolenka začne počas predchádzajúcej dovolenky na rodinné účely, povinný počas opätovnej materskej dovolenky vyplácať odmenu. Pri výklade kolektívnej zmluvy sa pripisuje mimoriadny význam aj spoločnej vôli zmluvných strán a ustálenej praxi pri jej uplatňovaní, no ani tak obsah zmluvného ustanovenia nemôže porušovať kogentné právne predpisy.

Pani Kultarinta, ktorá pracuje ako zdravotná sestra v spoločnosti Mehiläinen, začala po prvej materskej dovolenke čerpať neplatenú rodičovskú dovolenku na výchovu od 7. januára 2010 do 11. apríla 2012. Keď znova otehotnela, oznámila svojmu zamestnávateľovi, že mieni prerušiť rodičovskú dovolenku na výchovu, aby mohla nastúpiť na novú materskú dovolenku od 9. apríla 2010. Mehiläinen akceptoval prerušenie rodičov-

skej dovolenky na výchovu, ale odmietol vyplatiť za 72 dní náhradu rovnajúcu sa mzde v plnej výške počas druhej materskej dovolenky z dôvodu, že táto dovolenka začala plynúť v čase, keď pani Kultarinta bola na neplatennej rodičovskej dovolenke na výchovu.

Pani Novamo, ktorá pracuje v spoločnosti Nokia Siemens, nastúpila na materskú dovolenku 8. marca 2008 a následne čerpala neplatenú rodičovskú dovolenku na výchovu od 19. marca 2009 do 4. apríla 2011. V priebehu roka 2010 oznámila svojmu zamestnávateľovi, že je opäť tehotná a mieni prerušiť svoju neplatenú rodičovskú dovolenku na výchovu a začať čerpať materskú dovolenku od 24. mája 2010. Nokia Siemens vzala na vedomie oznámenie pani Novamo o prerušení rodičovskej dovolenky na výchovu, ale odmietla jej vyplácať počas materskej dovolenky jej mzdu z dôvodu, že táto nová materská dovolenka začala plynúť v čase, keď dotknutá zamestnankyňa bola na neplatennej rodičovskej dovolenke na výchovu.

Denná dávka v materstve stanovená zákonom o zdravotnom poistení, na ktorú mali pani Kultarinta a pani Novamo nárok počas ich materskej dovolenky, bola rovnaká ako denná nemocenská dávka, zatiaľ čo ich zamestnávateľia im doplácali rozdiel medzi touto dávkou a platom v zmysle národných kolektívnych zmlúv.

V oboch veciach žalobkyne vo veci samej podali na súd pre pracovné spory žalobu proti zamestnávateľom, s cieľom dosiahnuť náhradu ujmy, ktorú zamestnankyne údajne utrpeli ako obeť nezákonného zaobchádzania. Vnútroštátny súd sa rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru v oboch veciach v podstate rovnakú prejudiciálnu otázku:

„Bráni smernica 2006/54/ES, ako aj smernica 92/85/EHS takým ustanoveniam vo vnútroštátnej kolektívnej zmluve alebo takému výkladu týchto ustanovení, podľa ktorých sa zamestnankyni, ktorá z neplatennej dovolenky („hoitovapaa“) prejde na materskú dovolenku, nevypláca odmena počas materskej dovolenky upravená v kolektívnej zmluve?“

### **Výklad podaný Súdnym dvorom**

Svojím návrhom na začatie prejudiciálneho konania chcel vnútroštátny súd zistiť, či je obsah kolektívnej zmluvy, resp. prax pri jej uplatňovaní, podmieňujúci priznanie zachovania vyplácania odmeny počas materskej dovolenky v plnej výške návratom do zamestnania, v rozpore s právom Únie.

Uznesením predsedu Súdneho dvora boli veci C-512/11 a C-513/11 spojené na spoločné konanie na účely ústnej časti konania, ako aj vyhlásenia rozsudku. Okrem toho, aj keď vnútroštátny súd svoje otázky obmedzil iba na výklad ustanovení smerníc 92/85/EHS a 2006/54/ES, podľa Súdneho dvora táto skutočnosť nebola prekážkou pre to, aby poskytol vnútroštátnemu súdu všetky prvky výkladu práva Únie, ktoré môžu pomôcť rozhodnúť v predložených veciach. Preto Súdny dvor, s cieľom poskytnúť užitočnú odpoveď na položenú otázku vo veci samej, považoval za potrebné zohľadniť smernicu 96/34/ES, aj keď rozhodnutia vnútroštátného súdu výslovne túto smernicu neuvádzali. Otázku položenú vnútroštátnym súdom tak Súdny dvor chápal tak, že jej cieľom je zistiť, či sa má smernica 96/34/ES vykladať v tom zmysle, že je v rozpore s kolektívnou zmluvou podľa vnútroštátneho práva, podľa ktorého tehotná zamestnankyňa, ktorá preruší neplatenú rodičovskú dovolenku v zmysle tejto smernice, aby mohla ihneď čerpať materskú dovolenku v zmysle smernice 92/85/EHS, nemá právo na zachovanie vyplácania odmeny, na ktorú by mala právo, ak by sa pred touto materskou dovolenkou aspoň na krátku dobu vrátila do práce.

V minulosti už Súdny dvor rozhodol, že aj keď smernica 92/85/EHS neobsahuje povinnosť počas materskej dovolenky naďalej vyplácať odmenu v plnej výške, cieľom normotvorcu Únie bolo zaručiť, aby zamestnankyňa mala počas materskej dovolenky príjem vo výške porovnateľnej s výškou dávky stanovenej vnútroštátnymi právnymi úpravami v oblasti sociálneho zabezpečenia pre prípad prerušenia jej činnosti zo zdravotných dôvodov.<sup>6</sup> Vzhľadom na to, že smernica 92/85/EHS absolútne nevyklučuje možnosť, aby členské štáty zaručili väčšiu ochranu uvedených zamestnankyň formou zachovania alebo vytvorenia ochranných opatrení, ktoré sú pre zamestnankyne výhodnejšie, pod podmienkou, že budú v súlade s ustanoveniami práva Únie,<sup>7</sup> žiadne ustanovenie smernice 92/85/ES nebráni tomu, aby členské štáty alebo prípadne sociálni partneri stanovili zachovanie všetkých zložiek odmeny, na ktoré mala tehotná zamestnankyňa právo pred tehotenstvom a materskou dovolenkou.

Súdny dvor v súvislosti s právami súvisiacimi s rodičovskou dovolenkou stanovenou v smernici 96/34/ES, vrátane práv na neplatenú rodičovskú dovolenku, pripomenul dva odlišné ciele tejto smernice.

<sup>6</sup> *Margaret Boyle and Others v. Equal Opportunities Commission* [1998-10-27]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-411/96, Zb. s. I-6453-I-6454, bod 32.

<sup>7</sup> Pozri *Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios* [2001-10-04]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-438/99, Zb. s. I-6952, bod 37.

Na jednej strane rámcová dohoda vykonaná touto smernicou predstavuje záväzok sociálnych partnerov zaviesť v podobe minimálnych požiadaviek opatrenia zamerané na podporu rovnosti príležitostí a rovnosti zaobchádzania s mužmi a so ženami poskytnutím možnosti zosúladiť si svoje pracovné úlohy s rodinnými povinnosťami.<sup>8</sup> Na druhej strane rámcová dohoda umožňuje rodičom prerušiť svoju pracovnú činnosť, aby sa mohli venovať svojim rodičovským povinnostiam, pričom im dáva záruku, že po skončení tejto dovolenky budú môcť opäť nastúpiť na svoje pracovné miesto alebo, ak to nie je možné, na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto podľa ich zmluvy alebo ich pracovnoprávneho vzťahu. Toto ustanovenie podľa rozhodnutia vo veci *Riežniece*<sup>9</sup> zaväzuje k návratu po ukončení tejto dovolenky na pracovné miesto za rovnakých podmienok, aké existovali v čase nástupu na uvedenú dovolenku.

V prejednávanych veciach mali dotknuté zamestnankyne počas ich prvej materskej dovolenky podľa kolektívnych zmlúv, ktoré sa na ne uplatňovali, právo na zachovanie ich odmeny prinajmenšom počas určitého obdobia. Tieto zamestnankyne následne čerpali neplatenú rodičovskú dovolenku, ktorú prerušili z dôvodu čerpania druhej materskej dovolenky, pri ktorej im bolo zamietnuté právo na zachovanie ich odmeny z dôvodu, že táto druhá materská dovolenka prerušila neplatenú rodičovskú dovolenku a nedošlo k návratu do práce ani na minimálnu dobu. Za týchto okolností mal Súdny dvor za potrebné preskúmať, v akom rozsahu právo Únie umožňuje, aby čerpanie uvedenej rodičovskej dovolenky mohlo mať vplyv na podmienky výkonu materskej dovolenky, ktorá na ňu nadväzuje, z hľadiska zachovania odmeny, ktoré upravujú predpisy predmetného vnútroštátneho práva a o ktoré ide vo veciach samých. Pritom už zo staršej judikatúry<sup>10</sup> vyplýva, že dovolenka zaručená právom Únie nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručenú týmto právom.

<sup>8</sup> Porovnaj *Christel Meerts v. Proost NV* [2009-10-22]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-116/08, Zb. s. I-10063 a nasl., bod 35; a *Zoi Chatzi v. Ipourgos Ikononikon* [2010-09-16]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-149/10, Zb. s. I-8526, bod 56.

<sup>9</sup> Pozri *Nadežda Riežniece v. Zemkopības ministrija and Lauku atbalsta dienests* [2013-06-20]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-7/12, Zb. zatiaľ nepublikovaný, bod 32.

<sup>10</sup> *Commission of the European Communities v. Grand Duchy of Luxembourg* [2005-04-14]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-519/03, Zb. s. I-3097, bod 33; *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Staat der Nederlanden* [2006-04-06]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-124/05, Zb. s. I-3445, bod 24; a *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki* [2007-09-20]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-116/06, Zb. s. I-7685, bod 56.

Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru ďalej vyplynulo, že aj keď ustanovenia vnútroštátneho práva umožňovali žalobkyniam prerušiť ich neplatenú rodičovskú dovolenku na účely následného čerpania materskej dovolenky, žalobkyne tvrdili, že ich záujmy boli dotknuté takým spôsobom, ktorý nie je v súlade s právom Únie, pretože tým, že tieto zamestnankyne uplatnili svoje právo na dve odlišné dovolenky, im bolo odňaté právo na zachovanie ich odmeny upravené v predmetných kolektívnych zmluvách. Podľa nich by totiž právo na zachovanie odmeny bolo pozbavené svojej podstaty, ak by sa uplatňovalo pod podmienkou povinného návratu do práce pred nástupom na ďalšiu materskú dovolenku.

Podľa návrhov generálnej advokátky situácia zamestnankyne nastupujúcej na materskú dovolenku priamo po alebo počas neplatennej rodičovskej dovolenky nie je porovnateľná so situáciou zamestnanca nastupujúceho na materskú dovolenku po aktívnom výkone povolania. Generálna advokátka vyjadrila výrazné pochybnosti o porovnateľnosti situácií oboch skupín. Zamestnankyňa, ktorá už je na neplatennej dovolenke na výchovu, má počas materskej dovolenky nižšiu finančnú potrebu ako zamestnankyňa, ktorá keď otehotnie, aktívne vykonáva svoju prácu.<sup>11</sup> Zamestnankyňa, ktorá už je na dovolenke na výchovu, sa totiž už pripravila na to, že ostane na určitý čas bez príjmu; nečakané zníženie príjmu sa jej teda nedotkne. Ženy, ktoré sú na dovolenke na výchovu a z tohto dôvodu nemajú pri odchode na materskú dovolenku nárok na zachovanie vyplácania odmeny, však nie sú diskriminované voči ženám, ktoré otehotnejú počas aktívneho výkonu práce.

Žalovaní vo veci samej sa domnievali, že cieľom predmetného ustanovenia obsiahnutého v uvedených kolektívnych zmluvách je chrániť tehotné zamestnankyne a toto ustanovenie zmierňuje ekonomické nevýhody čerpania materskej dovolenky, a tým uprednostňuje ochranu osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom po tehotenstve a pôrode. Na odôvodnenie obmedzenia zachovania vyplácania odmeny v plnej výške sporného vo veci samej uviedli, že toto obmedzenie má vytvoriť stimul, aby ženy pred opätovnou neprítomnosťou v súvislosti s deťmi nastúpili na určitý čas do práce, v opačnom prípade by sa pri viacerých po sebe idúcich rodičovských, resp. materských dovolenkách mohlo stať, že zamestnankyne na niekoľko rokov bez prerušenia nenastúpia do práce.

<sup>11</sup> *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry v. Terveyspalvelualan Liitto ry (C-512/11)* [2013-02-21] a *Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry v. Teknologiateollisuus ry and Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11)* [2013-02-21]. Návrh Súdneho dvora Európskej únie, C-512/11 a C-513/11, Zb. zatiaľ nepublikovaný, body 79 a 80.



Generálna advokátka toto tvrdenie podporila, pretože stimuly na návrat do pracovného života sú cieľom, ktorý je v súlade so smernicou 96/34/ES, ktorá sama poukazuje na význam návratu do pracovného života, a preto tento cieľ považuje za legitímny. Pretože sama smernica 96/34/ES zdôrazňuje, že opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života by mali prihliadať na potreby tak podnikov, ako aj zamestnancov, toto opatrenie podľa nej bolo potrebné a primerané.<sup>12</sup>

Súdny dvor sa s touto argumentáciou žalovaných i generálnej advokátky nestotožnil. Podmienky uplatňovania režimu, o aký išlo vo veci samej a ktorý sa vzťahoval na odmenu vyplácanú zamestnankyni počas materskej dovolenky podľa smernice 92/85/EHS, tak i ustanovenia o rodičovskej dovolenke majú byť v zmysle vyššie uvedenej judikatúry v súlade s ustanoveniami práva Únie. Z tohto hľadiska voľba zamestnankyne spočívajúca v uplatnení jej práva na rodičovskú dovolenku nesmie ovplyvňovať podmienky výkonu jej práva čerpať inú, v našom prípade materskú dovolenku. Vo veciach samých čerpanie neplatennej rodičovskej dovolenky zamestnankyňou, ktorá potrebuje čerpať materskú dovolenku ihneď po uvedenej rodičovskej dovolenke, vedie nutne k tomu, že stráca časť svojej odmeny. Výsledkom podmienky obsiahnutej v kolektívnych zmluvách je povinnosť zamestnankyne vopred sa vzdať v okamihu, keď sa rozhodne čerpať neplatenú rodičovskú dovolenku, práva na platenú materskú dovolenku stanovenú v kolektívnych zmluvách. V dôsledku toho by zamestnankyňa mohla byť nabádaná k tomu, aby takúto rodičovskú dovolenku nečerpala.

V tomto kontexte, ako už skôr rozhodol Súdny dvor, treba zohľadniť skutočnosť, že nové tehotenstvo nie je vždy predvídateľné.<sup>13</sup> Z toho vyplýva, že zamestnankyňa v okamihu, keď sa rozhodne čerpať rodičovskú dovolenku alebo na začiatku takejto dovolenky, nedokáže predvídať, či počas tejto dovolenky bude potrebovať čerpať materskú dovolenku. Z toho Súdny dvor vyvodil záver, že podmienka stanovená kolektívnymi zmluvami vo veci samej odrádza zamestnankyňu od rozhodnutia uplatniť právo na rodičovskú dovolenku vzhľadom na účinok, ktorý by takéto rozhodnutie mohlo mať na materskú dovolenku, ku ktorej by došlo počas

<sup>12</sup> Pozri *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry v. Terveyspalvelualan Liitto ry (C-512/11)* [2013-02-21] a *Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry v. Teknologiateollisuus ry and Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11)* [2013-02-21]. Návrh Súdneho dvora Európskej únie, C-512/11 a C-513/11, Zb. zatiaľ nepublikovaný, body 82 a 83.

<sup>13</sup> Pozri *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki* [2007-09-20]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-116/06, Zb. s. I-7681-I-7682, body 40 a 41.

tejto rodičovskej dovolenky. Takáto podmienka by tak zasahovala do potrebného účinku smernice 96/34/ES.

Aj s prihliadnutím na tieto dôvody sa preto Súdny dvor rozhodol, že vnútroštátne ustanovenie, aké upravujú kolektívne zmluvy dotknuté vo veci samej, podľa ktorého tehotná zamestnankyňa, ktorá preruší neplatenú rodičovskú dovolenku v zmysle smernice 96/34/ES, aby mohla ihneď čerpať materskú dovolenku v zmysle smernice 92/85/EHS, nemá právo na zachovanie odmeny, na ktorú by mala právo, ak by sa pred touto materskou dovolenkou aspoň na minimálnu dobu vrátila do práce, je v rozpore so smernicou 96/34/ES.

### **Záver – význam rozsudku pre slovenský právny poriadok**

Prejednávané veci sa týkali dvoch fínskych zamestnankýň, ktoré otehotneli počas rodičovskej dovolenky a následne čerpali materskú dovolenku. Podľa fínskeho práva majú zamestnankyne počas materskej dovolenky nárok iba na primerané sociálne dávky. Kolektívne zmluvy uplatniteľné na príslušné pracovné pomery však stanovujú zachovanie vyplácania časti odmeny ako doplatku k materskému príspevku počas materskej dovolenky. Toto zachovanie vyplácania odmeny je však podmienené tým, že materská dovolenka nezačne plynúť počas neplatennej dovolenky, akou je dovolenka na výchovu. V prejednávaných veciach bolo teda treba ujasniť, či zamestnankyňa, ktorá počas dovolenky na výchovu využije svoje právo uznané v rozsudku *Kiiski*<sup>14</sup> a zmení svoju dovolenku na materskú dovolenku, môže z práva Únie odvodiť aj nárok na vyplácanie odmeny. Súdny dvor vo veci *Kiiski* rozhodol, že je v rozpore s právom Únie, ak zamestnankyňa nesmie prerušiť požadovanú a schválenú dovolenku na výchovu z dôvodu opätovného tehotenstva, aby mohla čerpať materskú dovolenku.

V našom prípade obe ženy nestratili postavenie zamestnankýň tým, že pred začatím spornej materskej dovolenky v roku 2010 čerpali dovolenku na výchovu, pretože, ako konštatoval Súdny dvor v skoršom rozhodnutí, nič nenasvedčuje tomu, že normotvorca Únie chcel vylúčiť z čerpania materskej dovolenky zamestnankyňu, ktorá v čase, keď chce nastúpiť na túto dovolenku, už dočasne nevykonáva svoju prácu, pretože

---

<sup>14</sup> *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki* [2007-09-20]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-116/06, Zb. s. I-7665-I-7688.

čerpá inú dovolenku.<sup>15</sup> Okrem toho zo smernice Rady 96/34/ES vyplýva, že pracovný pomer medzi zamestnancom a jeho zamestnávateľom počas rodičovskej dovolenky zostáva zachovaný.<sup>16</sup> Súdny dvor vo veci *Kiiski* vychádzal z toho, že fínska dovolenka na výchovu je rodičovskou dovolenkou v zmysle smernice 96/34/ES a v dôsledku toho je fínska zamestnankyňa počas tejto dovolenky na výchovu zamestnankyňou v zmysle práva Únie, a teda aj na účely uplatnenia smernice o materskej dovolenke.

Smernicou 92/85/EHS chcel normotvorca Únie iba zabezpečiť, že zamestnankyňa dosiahne počas materskej dovolenky príjmy minimálne vo výške primeranej sociálnej dávky ako formu minimálnej ochrany.<sup>17</sup> Kolektívne zmluvy uplatniteľné v konaniach vo veciach samých idú nad rámec minimálnej ochrany a stanovujú počas materskej dovolenky zachovanie vyplácania odmeny v plnej výške. Zachovanie vyplácania odmeny je však podmienené tým, že materská dovolenka nezačne plynúť počas neplatenej dovolenky. Žalobkyne vo veci samej z tohto dôvodu dostali počas materskej dovolenky iba sociálne dávky vo výške, ktorá spĺňa požiadavky smernice 92/85/EHS. Aj keď podľa smernice 92/85/EHS členské štáty môžu podmieniť nárok na výplatu odmeny alebo na dávku počas materskej dovolenky splnením určitých podmienok stanovených vnútroštátnymi právnymi úpravami,<sup>18</sup> táto sloboda musí pre strany kolektívnej zmluvy platiť predovšetkým v prípade, ak tieto nároky idú nad rámec minimálnych nárokov, ktoré členský štát priznáva.

V prípade *Boyle* Súdny dvor rozhodoval o tom, či je prípustné spájať dávky počas materskej dovolenky, ktoré presahujú minimálne požiadavky smernice 92/85/EHS, s nejakou podmienkou. V tejto veci spočívala podmienka dohodnutá v pracovnej zmluve, oprávňujúca poberať počas materskej dovolenky odmenu v plnej výške, v tom, že zamestnankyňa sa musela zaviazat' vykonávať svoju prácu po skončení tejto dovolenky. V opačnom prípade by musela vrátiť rozdiel medzi vyplatenou odmenou a sociálnou dávkou, ktorú by jej inak priznal štát. Súdny dvor rozhodol, že takáto podmienka je zlučiteľná so smernicou 92/85/EHS, pokiaľ nie sú

<sup>15</sup> *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki* [2007-09-20]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-116/06, Zb. s. I-7679, bod 31.

<sup>16</sup> *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki* [2007-09-20]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-116/06, Zb. s. I-7680, bod 32.

<sup>17</sup> *Susanne Gassmayr v. Bundesminister für Wissenschaft und Forschung* [2010-07-01]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-194/08, Zb. s. I-6333, bod 88.

<sup>18</sup> *Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj* [2010-07-01]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-471/08, Zb. s. I-6572, bod 51.

uvedené dávky nižšie ako minimálne príjmy, ktoré smernica požaduje.<sup>19</sup> Zatiaľ čo vo veci *Boyle* museli zamestnankyne po svojej materskej dovolenke nastúpiť opäť do práce, aby spätne nestratili nárok na zachovanie vyplácania odmeny v plnej výške, v prejednávanej veci museli zamestnankyne nastúpiť do práce priamo pred začiatkom materskej dovolenky, aby sa im priznalo zachovanie vyplácania odmeny v plnej výške. V oboch veciach je teda zachovanie vyplácania odmeny v plnej výške viazané na to, že zamestnankyne vykonávajú svoju prácu, raz *pred* materskou dovolenkou a raz *po* nej. Vzhľadom na tieto rozhodnutia je možné vysloviť aj názor, že smernica 92/85/EHS nebráni podmienkam, na ktoré je v prejednávanej veci viazané zachovanie vyplácania odmeny, pokiaľ dávky poskytované bez ohľadu na splnenie týchto podmienok spĺňajú požiadavku zachovania výplaty nároku na primeranú dávku pre zamestnankyňu.<sup>20</sup>

Súdny dvor však zamietol právo zamestnávateľa žiadať ako podmienku na odmeňovanie novej materskej dovolenky obdobie výkonu práce po neplatennej rodičovskej dovolenke pred vznikom nároku na novú materskú dovolenku. Z pohľadu zamestnávateľa tak rozhodnutie Súdneho dvora obmedzuje jeho možnosti vytvárať stimuly, cez ktoré by povzbudil zamestnancov, aby medzi materskými dovolenkami pracovali. Rovnako z jeho pohľadu tento rozsudok môže mať ekonomické dopady a môže ovplyvniť aj kolektívne vyjednávanie v budúcnosti. Výklad Súdneho dvora však vychádza z toho, že bez ohľadu na požiadavku, aby zamestnanci na materskej dovolenke mali vyššiu ochranu, situácia, v ktorej sa nachádzajú, nie je porovnateľná so situáciou zamestnancov, ktorí prácu skutočne vykonávajú alebo sú práceneschopní. Požiadavka návratu do práce by totiž mohla byť v rozpore s cieľmi smernice, preto použitie ustanovení kolektívnych zmlúv, ktoré od zamestnancov požadujú, aby prešli priamo z výkonu práce alebo plateného voľna na materskú dovolenku, so zámerom, aby mohli poberať odmenu počas materskej dovolenky, je v rozpore s právom Únie.

V súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa patrí podľa slovenskej úpravy žene materská dovolenka (mužovi rodičovská dovolenka), ktorá je v zmysle Zákonníka práce dôležitou osobnou prekážkou v práci, resp. ospravedlneným pracovným voľnom, ktoré je sprá-

<sup>19</sup> *Margaret Boyle and Others v. Equal Opportunities Commission* [1998-10-27]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-411/96, Zb. s. I-6454-I-6455, bod 36.

<sup>20</sup> Primeranosť dávky sa posudzuje podľa toho, či zabezpečuje príjem prinajmenšom ekvivalentný tomu, ktorý by príslušná zamestnankyňa dostala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom.

vidla dobou, v rámci ktorej žene, resp. mužovi patrí dávka nemocenského poistenia materské.<sup>21</sup> Počas materskej dovolenky neprislúcha žene mzda ani náhrada mzdy, ale dávka nemocenského poistenia – materské. Nárok na materskú dovolenku z dôvodu pôrodu však patrí ako žene, zamestnankyni, ktorá nespĺňa podmienky pre poskytovanie materského, tak i mužovi, ktorý je otcom dieťaťa. Pre vznik nároku na dávku je potrebné splniť ako všeobecné podmienky, akými sú existencia poistenia a absencia príjmu zo zárobkovej činnosti, tak i osobitné podmienky, ako je splnenie čakacej podmienky (t.j. preukázanie existencie nemocenského poistenia v rozsahu najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred očakávaným dňom pôrodu) a po pôrode starostlivosť o novorodenca.<sup>22</sup>

Rodičovi, ktorý sa počas rodičovskej dovolenky rozhodol starať osobne o svoje dieťa vo veku do troch rokov, resp. do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, sa poskytuje rodičovský príspevok. Rodičovský príspevok je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva oprávnenej osobe na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa. Na rozdiel od materského, ktorého výška je 65 % z denného vymeriavacieho základu, resp. pravdepodobného denného vymeriavacieho základu, je výška rodičovského príspevku stanovená presnou sumou. Suma rodičovského príspevku podlieha pravidelnému zvyšovaniu k 1. januáru kalendárneho roka (súčinn koeficientu, o ktorý sa zvýšili sumy životného minima).<sup>23</sup> Ak matke vznikne nárok na materské v sume nižšej, ako je rodičovský príspevok, môže Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny požiadať o doplatok do výšky rodičovského príspevku.

Aj slovenský zamestnávateľ môže v rámci sociálnej politiky zamestnankyni poskytovať benefit v podobe doplatku k materskému do výšky jej zárobku. Tento príspevok však nemôže mať priamu súvislosť s vykonávanou prácou, inak by mal za následok zánik nároku na výplatu materského. Doplatok môže byť obsahom ako pracovnej, tak i kolektívnej zmluvy a zákon nevylučuje ani použitie prostriedkov sociálneho fondu. Vzhľadom na vyššie uvedené rozhodnutie Súdneho dvora však zamestnávateľ nemôže podmieniť poskytovanie príspevku počas ďalšej materskej dovolenky návratom zamestnankyne do zamestnania z prebiehajú-

---

<sup>21</sup> Porovnaj BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 846. ISBN 978-80-89603-10-7.

<sup>22</sup> Porovnaj LACKO, M. *Ochranná funkcia sociálneho zabezpečenia*. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2013, s. 87. ISBN 978-80-8082-750-2.

<sup>23</sup> LACKO, M. *Ochranná funkcia sociálneho zabezpečenia*. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2013, s. 143. ISBN 978-80-8082-750-2.

cej rodičovskej dovolenky. Právna úprava aplikovateľná na území Slovenskej republiky však takéto ustanovenie neobsahuje. Domnievame sa preto, že by bolo vhodné do právneho poriadku keď už nie zakotviť neprípustné podmienky kolektívnych zmlúv, medzi ktoré by patrila táto podmienka zamestnávateľa, tak aspoň oboznámiť s týmto rozhodnutím a jeho následkami aplikačnú prax.

### Zoznam bibliografických odkazov

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 1104 s. ISBN 978-80-89603-10-7.

*Commission of the European Communities v. Grand Duchy of Luxembourg* [2005-04-14]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-519/03, Zb. s. I-3086-I-3102.

*Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Staat der Nederlanden* [2006-04-06]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-124/05, Zb. s. I-3434-I-3448.

*Christel Meerts v. Proost NV* [2009-10-22]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-116/08, Zb. s. I-10063 a nasl.

LACKO, M. *Ochranná funkcia sociálneho zabezpečenia*. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2013. 207 s. ISBN 978-80-8082-750-2.

*Margaret Boyle and Others v. Equal Opportunities Commission* [1998-10-27]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-411/96, Zb. s. I-6441-I-6468.

*Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios* [2001-10-04]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-438/99, Zb. s. I-6938-I-6958.

*Nadežda Riežniece v. Zemkopības ministrija and Lauku atbalsta dienests* [2013-06-20]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-7/12, Zb. zatiaľ nepublikovaný.

*Sanna Maria Parviainen v. Finnair Oyj* [2010-07-01]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-471/08, Zb. s. I-6553-I-6580.

*Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki* [2007-09-20]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-116/06, Zb. s. I-7665-I-7688.

*Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania*

*s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. Ú.v. EÚ L 204, 2006-07-26, s. 23-36.*

*Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS). Ú.v. ES L 348, 1992-11-28, s. 1-8.*

*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, 1996-06-19, s. 4-9.*

*Susanne Gassmayr v. Bundesminister für Wissenschaft und Forschung [2010-07-01]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-194/08, Zb. s. I-6300-I-6336.*

*Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry v. Terveyspalvelualan Liitto ry (C-512/11) [2013-02-21] a Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry v. Teknologiateollisuus ry and Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11) [2013-02-21]. Návrh Súdneho dvora Európskej únie, C-512/11 a C-513/11, Zb. zatiaľ nepublikovaný.*

*Zoi Chatzi v. Ipourgos Ikonomikon [2010-09-16]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, C-149/10, Zb. s. I-8508-I-8531.*

JUDr. Viktor Križan, PhD.

Právnická fakulta  
Trnavská univerzita v Trnave  
Kollárova 10  
917 01 Trnava  
Slovenská republika  
viktor.krizan@truni.sk