

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

10. června 2010*

Ve spojených věcech C-395/08 a C-396/08,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podané rozhodnutími Corte d'appello di Roma (Itálie) ze dne 11. dubna 2008, došlými Soudnímu dvoru dne 12. září 2008, v řízeních

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

proti

Tizianě Bruno,

Massimu Pettinimu (C-395/08),

a

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

* Jednací jazyk: italština.

proti

Daniele Lotti,

Clare Matteucci (C-396/08),

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, P. Lindh (zpravodajka), A. Rosas, A. Ó Caoimh a A. Arabadžev, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,
vedoucí soudní kanceláře: R. Šereš, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 29. října 2009,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) A. Sgroiem, avvocato,

- za T. Bruno a M. Pettiniho, jakož i za D. Lotti a C. Matteucci R. Carlinem, avvocato,

- za italskou vládu I. Bruni, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s M. Russo, avvocato dello Stato,

- za Komisi Evropských společenství C. Cattabriga a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vypsání stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 21. ledna 2010,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu 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).

- 2 Projednávané žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi Istituto nazionale della previdenza sociale (dále jen „INPS“) a T. Bruno a M. Pettinim, jakož i D. Lotti a C. Matteucci, ve věci stanovení odpracovaných let pro výpočet nároku na starobní důchod.

Právní rámec

Právo Unie

- 3 Článek 1 směrnice 97/81 stanoví, že jejím účelem je provedení Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 mezi obecnými mezioborovými organizacemi, tedy Svazem konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropským centrem podniků s veřejnou účastí (CEEP) a Evropskou konfederací odborů (CES), která je obsažena v příloze k této směrnici (dále jen „rámcová dohoda“).

- 4 Třetí bod odůvodnění směrnice 97/81 zní:

„vzhledem k tomu, že bod 7 Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků mimo jiné stanoví, že „dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství. Tento proces musí vycházet ze sbližování těchto podmínek při zachování dosaženého zlepšení, zejména pokud jde o jiné formy zaměstnání, než je pracovní poměr na dobu neurčitou, jako jsou pracovní poměr na dobu určitou, částečný pracovní úvazek, dočasné práce a sezónní práce.“

- 5 Pátý bod odůvodnění uvedené směrnice zní:

„vzhledem k tomu, že závěry zasedání Evropské rady v Essenu zdůraznily potřebu přijmout opatření na podporu zaměstnanosti a rovných příležitostí pro ženy a muže a vyzvaly k přijetí opatření usilujících o zvýšení růstu zaměstnanosti, zejména pružnější organizací práce způsobem, který by uspokojil jak přání zaměstnanců, tak i požadavky hospodářské soutěže.“

- 6 Dvacátý třetí bod odůvodnění téže směrnice 97/81 uvádí:

„vzhledem k tomu, že Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků uznává význam boje proti všem formám diskriminace, zejména na základě pohlaví, barvy pleti, rasy, názorů nebo víry.“

- 7 První dva body preambule rámcové dohody uvádí:

„Tato rámcová dohoda je příspěvkem k obecné evropské strategii zaměstnanosti. Částečný pracovní úvazek měl v nedávných letech významný dopad na zaměstnanost. Z tohoto důvodu věnovaly strany této dohody této formě práce přednostní pozornost. Záměrem smluvních stran je zvážit potřebu podobných dohod týkajících se dalších forem pružné práce.“

Tato dohoda uznává rozmanitost poměrů v členských státech, přiznává, že částečný pracovní úvazek je charakteristickým rysem zaměstnání v určitých odvětvích a činnostech, stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se částečného pracovního úvazku. Dokládá ochotu sociálních partnerů zavést obecný rámec pro odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a napomoci rozvoji příležitostí pro částečný pracovní úvazek na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.“

8. Následující ustanovení rámcové dohody jsou relevantní pro účely věci v původním řízení:

„Obecná odůvodnění

[...]

5. vzhledem k tomu, že strany této dohody přikládají důležitost opatřením, která by usnadnila přístup k částečnému pracovnímu úvazku pro muže a ženy, aby se tak připravili na odchod do důchodu, sladili pracovní a rodinný život a využili možností vzdělávání a školení pro zlepšení svých schopností a možností postupu v zaměstnání k oboustrannému prospěchu zaměstnavatelů a zaměstnanců způsobem, který by napomohl rozvoji podniků;

[...]

Ustanovení 1: Účel

Účelem této rámcové dohody je:

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

- b) usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.

[...]

Ustanovení 3: Definice

Pro účely této dohody se rozumí:

- 1) ‚zaměstnancem na částečný úvazek‘ zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek;

- 2) ‚srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek‘ zaměstnanec na plný úvazek ve stejném podniku, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru a způsobilosti/schopnosti.

Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec na plný úvazek, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

Ustanovení 4: Zásada zákazu diskriminace

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‘.
3. Prováděcí pravidla k tomuto ustanovení vymezí členské státy nebo sociální partneři s ohledem na evropské právní předpisy, vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti.

4. Pokud je to ospravedlněno objektivními důvody, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nebo sociální partneři případně přístup k určitým podmínkám zaměstnání podmínit stanovením délky služby, odpracované doby nebo výši výdělku. Kritéria přístupu zaměstnanců na částečný úvazek k určitým podmínkám zaměstnání by měl[a] být pravidelně přezkoumáván[a] s ohledem na zásadu zákazu diskriminace vyjádřenou v ustanovení 4.1.

Ustanovení 5: Možnosti částečného pracovního úvazku

1. V souvislosti s ustanovením 1 této dohody a se zásadou zákazu diskriminace mezi zaměstnanci na částečný pracovní úvazek a zaměstnanci na plný pracovní úvazek:
 - a) by měly členské státy, po konzultacích se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, zjišťovat a přezkoumávat překážky právní nebo administrativní povahy, které by mohly omezovat možnosti částečného pracovního úvazku, a popřípadě je odstranit;
 - b) by měli sociální partneři jednající v rámci svých pravomocí a postupy stanovenými v kolektivních smlouvách zjišťovat a přezkoumávat překážky, které mohou omezovat možnosti částečného pracovního úvazku, a popřípadě je odstranit.

[...]"

Vnitrostátní právo

Legislativní nařízení č. 61/2000

- 9 Směrnice 97/81 byla do italského právního řádu provedena legislativním nařízením č. 61 ze dne 25. února 2000 o provedení směrnice 97/81/ES o rámcové dohodě o práci na částečný úvazek uzavřené mezi UNICE, CEEP a CES (GURI č. 66 ze dne 20. března 2000). Uvedené legislativní nařízení ve znění použitelném na spory v původním řízení (dále jen „legislativní nařízení č. 61/2000“) ve svém článku 1 obsahuje následující definice:

- „a) ‚plným úvazkem‘ [se rozumí] obvyklá pracovní doba, která je stanovena v čl. 3 odst. 1 legislativního nařízení č. 66 ze dne 8. dubna 2003, či případně kratší pracovní doba, stanovená použitelnými kolektivními smlouvami;
- b) ‚částečným pracovním úvazkem‘ pracovní doba stanovená v individuální pracovní smlouvě, kterou zaměstnanec musí dodržovat a která je kratší nežli pracovní doba uvedená v písm. a);
- c) ‚horizontálním částečným pracovním úvazkem‘ pracovní úvazek, ve kterém je zkrácení pracovní doby ve srovnání s plným pracovním úvazkem stanoveno v poměru k obvyklé denní pracovní době;

- d) „vertikálním částečným pracovním úvazkem“ pracovní úvazek, v němž je stanoveno, že práce bude vykonávána na základě plného pracovního úvazku, ale bude omezena na předem stanovená období v průběhu každého týdne, měsíce nebo roku;

- d-a) „smíšeným částečným pracovním úvazkem“ pracovní úvazek, který kombinuje oba druhy upravené v písm. c) a d) výše;

- e) „dodatečnou prací“ práce vykonávaná nad rámec pracovní doby odsouhlasené smluvními stranami ve smyslu článku 2 a v mezích práce na plný úvazek.“

10 Článek 9 odst. 1 a 4 legislativního nařízení č. 61/2000 zní:

„1. Minimální hodinová mzda, která musí být započtena jako základ pro výpočet příspěvků na sociální zabezpečení splatných zaměstnanci na částečný úvazek, se stanoví vynásobením počtu odpracovaných dní v týdnu v obvyklé pracovní době a denního minima stanoveného článkem 7 legislativního nařízení č. 463 ze dne 12. září 1983, které bylo spolu se změnami schváleno jako zákon č. 638 ze dne 11. listopadu 1983, a vydělením takto získané částky počtem hodin odpracovaných každý týden v průběhu obvyklé pracovní doby stanovené vnitrostátní odvětvovou kolektivní smlouvou pro zaměstnance na plný pracovní úvazek.

[...]

4. Pro účely výpočtu starobního důchodu v případě, že pracovní smlouva na plný úvazek byla přeměněna na pracovní smlouvu na částečný úvazek nebo opačně, se období plného pracovního úvazku započtou v plném rozsahu a období částečného pracovního úvazku v poměru ke skutečně odpracovaným hodinám.“

Legislativní nařízení č. 463 ze dne 12. září 1983

- 11 Článek 7 legislativního nařízení č. 463 ze dne 12. září 1983 o naléhavých opatřeních v oblasti sociálního zabezpečení a zdravotnictví a o kontrole veřejných výdajů, úpravě použitelné na různá odvětví veřejné správy a prodloužení některých lhůt (GURI č. 250 ze dne 12. září 1983) ve znění zákona č. 638 ze dne 11. listopadu 1983 stanoví:

„1. Počet týdenních příspěvků, které mají být zaměstnancům započteny v průběhu roku pro účely výpočtu starobního důchodu vypláceného [INPS], se za každý kalendářní rok následující po roce 1983 musí rovnat počtu týdnů v takovém roce, za které byla vyplácena mzda, nebo které jsou uznány jako ekvivalent v souladu s pravidly pro [náhradní doby pojištění] za předpokladu, že za každý takový týden vyplácená mzda nebo částka započtená na základě náhradní doby pojištění není nižší nežli 30 % minimálního měsíčního důchodu vypláceného Fondem pro zaměstnanecké důchody dne 1. ledna příslušného roku. S účinností od platebního období zahrnujícího 1. leden 1984 nesmí být dolní hranice pro denní dávky, včetně denního minima průměrné obvyklé mzdy pro všechny splatné příspěvky související se sociálním pojištěním a sociální podporou, nižší nežli 7,5 % minimálního měsíčního důchodu vypláceného Fondem pro zaměstnanecké důchody 1. ledna příslušného roku.

2. Pokud tomu tak není, započte se počet týdenních příspěvků, který se rovná nahoru zaokrouhlenému výsledku získanému podílem celkové částky vyplácené mzdy, nebo částky stanovené na základě náhradní doby pojištění v průběhu kalendářního roku a mzdy uvedené v předchozím odstavci. Bez ohledu na skutečnou délku doby pojištění se příspěvky stanovené takovým způsobem započtou na období, které zahrnuje stejný počet týdnů, za které byla mzda vyplácena, nebo za které byla započtena částka stanovená na základě náhradní doby pojištění a byly odváděny příspěvky, a to zpětně, od posledního odpracovaného týdne nebo týdne, který byl započten na základě náhradní doby pojištění.

3. Ustanovení předchozích odstavců se použijí na období po 31. prosinci 1983, pokud jde o nároky na jiné dávky nežli starobní důchody, pro které je pro INPS stanovena příspěvková povinnost.

4. Pro rok, od kterého je důchod vyplácen, se počet týdenních příspěvků, které mají být zaměstnanci započteny za období mezi prvním dnem roku a dnem odchodu do důchodu, stanoví na základě použití pravidel stanovených v předchozích odstavcích pouze pro týdny zahrnuté do relevantního období, které byly skutečně odpracovány nebo které byly započteny na základě náhradních dob pojištění. Stejně kritérium se použije na ostatní dávky sociálního zabezpečení a sociální pomoci.

5. Ustanovení odstavců 1, 2, 3 a 4 tohoto článku se nevztahují na pracovníky provádějící domácí a rodinné služby, na zemědělské dělníky, na učně a na období vojenské služby a jí na roveň postavená období. [...]"

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 12 Odpůrci v původním řízení náleží k palubnímu personálu letecké společnosti Alitalia. Uvedení zaměstnanci pracují na částečný pracovní úvazek v režimu „vertikálně cyklického částečného úvazku“. Jedná se o způsob organizace, kdy zaměstnanec pracuje pouze v některých týdnech nebo v některých měsících v roce, a to na plný, nebo zkrácený úvazek. Tvrdí, že z důvodu povahy práce palubního personálu je vertikálně cyklický částečný pracovní úvazek jediným způsobem práce na zkrácený úvazek, který je stanoven jejich kolektivní smlouvou.
- 13 Uvedení zaměstnanci vytýkají INPS, že z titulu období, za která byly odváděny příspěvky pro získání nároku na důchod, započtl pouze odpracovaná období a vyloučil neodpracovaná období odpovídající jejich snížené pracovní době ve srovnání se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek. Podali tak žalobu k Tribunale di Roma, ve které zpochybnili individuální výkazy období, za které byly odváděny příspěvky, které jim INPS zaslal. Ve svých žalobách uvedení zaměstnanci v zásadě tvrdili, že vyloučení neodpracovaných období založilo rozdíl v zacházení mezi zaměstnanci na částečný úvazek vertikálně cyklického typu a zaměstnanci, kteří si zvolili takzvanou

„horizontální“ variantu, což posledně uvedené zaměstnance stavělo při srovnatelné době práce do výhodnějšího postavení. Vzhledem k tomu, že uvedený soud žalobám vyhověl, se INPS odvolal ke Corte d'appello di Roma. Na podporu svých odvolání INPS v zásadě uvádí, že období, za která byly odváděny příspěvky, jež jsou relevantní pro výpočet důchodů, jsou ta období, v jejichž průběhu žalovaní v původním řízení skutečně pracovali a dostávali plat, jakož i odváděli příspěvky, přičemž tento výpočet byl prováděn podle zásady poměrného započtení.

14 Za těchto podmínek se Corte d'appello di Roma rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky, které jsou v obou věcech v původním řízení totožné:

- „1) Jsou italské právní předpisy (tedy čl. 7 odst. 1 zákona č. 638/83 [ze dne 11. listopadu 1983]), podle kterých se do odpracované doby pro účely délky příspěvků pro vznik nároku na důchod nezapočítávají neodpracovaná období v rámci zaměstnání na vertikální částečný pracovní úvazek, v souladu se směrnicí [97/81], a zejména s ustanovením 4 [rámcové dohody tvořící její přílohu] o zásadě zákazu diskriminace?

- 2) Jsou výše uvedené vnitrostátní právní předpisy v souladu se směrnicí [97/81] a zejména s ustanovením 1 [rámcové dohody tvořícím její přílohu], které stanoví, že vnitrostátní právní předpisy mají usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku, a s ustanovením 4 a ustanovením 5 [výše uvedené rámcové dohody], které stanoví, že členské státy by měly odstranit překážky právní nebo správní povahy, které by mohly omezovat možnosti přístupu k částečnému pracovnímu úvazku, je-li nepochybné, že nezapočtení neodpracovaných týdnů pro účely důchodového zabezpečení představuje významnou překážku při volbě částečného pracovního úvazku vertikálního typu?

- 3) Může se ustanovení 4 [výše uvedené rámcové dohody] o zásadě zákazu diskriminace vztahovat i na různé typy pracovních smluv na částečný úvazek vzhledem k tomu, že v případě práce na horizontální částečný úvazek jsou *při stejném množství hodin odpracovaných za kalendářní rok, za něž je zaplácena mzda*, na základě vnitrostátních právních předpisů započteny všechny týdny v kalendářním roce, na rozdíl od vertikálního částečného pracovního úvazku?“
- 15 Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 3. prosince 2008 byly věci C-395/08 a C-396/08 spojeny pro účely písemné a ústní části řízení, jakož i rozsudku.

K předběžným otázkám

K přípustnosti

- 16 INPS je toho názoru, že žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce jsou nepřijatelné, jelikož rámcová dohoda není na skutkové okolnosti v původním řízení použitelná, a to jak z hlediska věcného, tak z hlediska časového.
- 17 Komise Evropských společenství tvrdí, že předkládací rozhodnutí postrádají přesnost, pokud jde o skutkovou a právní situaci, která je základem sporů v původním řízení, a v důsledku toho rovněž vyjadřuje některé pochybnosti ohledně přípustnosti uvedených žádostí.

- 18 Úvodem je třeba připomenout, že v rámci řízení zavedeného článkem 267 SFEU je věcí pouze vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a jenž musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Jestliže se tedy položené otázky týkají výkladu práva Unie, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (viz zejména, rozsudky ze dne 18. července 2007, Lucchini, C-119/05, Sb. rozh. s. I-6199,b od 43, a ze dne 22. prosince 2008, Magoora, C-414/07, Sb. rozh. s. I-10921, bod 22).
- 19 Podle ustálené judikatury svědčí otázkám týkajícím se výkladu práva Unie položeným vnitrostátním soudem v právním a skutkovém rámci, který takový soud definuje na svou odpovědnost, a Soudnímu dvoru tudíž nepřísluší ověřovat jeho správnost, domněnka relevantnosti. Soudní dvůr může odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad práva Unie nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jedná-li se o hypotetický problém nebo také nedisponuje-li Soudní dvůr skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 7. června 2007, van der Weerd a další, C-222/05 až C-225/05, Sb. rozh. s. I-4233, bod 22 a citovaná judikatura).
- 20 V projednávané věci se spory v původním řízení týkají případné diskriminační povahy prováděcích pravidel pro výpočet odpracovaných let nezbytných pro získání nároku na starobní důchod vůči některým zaměstnancům, kteří si vybrali některý z druhů práce na částečný úvazek, v daném případě vertikálně cyklický částečný úvazek. Předkládající soud si klade otázku slučitelnosti takových prováděcích pravidel pro výpočet se směrnicí 97/81. V předkládacích rozhodnutích uvedený soud vysvětlil důvody, proč je toho názoru, že otázky předložené Soudnímu dvoru jsou relevantní a užitečné pro řešení sporu, který mu byl předložen. Ačkoliv uvedená rozhodnutí neobsahují vyčerpávající popis relevantních ustanovení použitelných vnitrostátních právních předpisů, jsou dostatečně přesná na to, aby Soudnímu dvoru umožnily poskytnout užitečné odpovědi na otázky, které mu byly předloženy. Pokud jde o to, zda

jsou uvedena směrnice a rámcová dohoda použitelné na spory v původním řízení, tato otázka bude zkoumána ve fázi meritorní analýzy předběžných otázek.

- 21 Předložené žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce proto musí být prohlášeny za přípustné.

K věci samé

- 22 Podstatou tří otázek překládajícího soudu je, zda ustanovení 1, 4 a 5 rámcové dohody brání takové právní úpravě, jako je právní úprava ve věci v původním řízení v rozsahu, v němž – pokud jde o pracovníky na vertikálně cyklický částečný pracovní úvazek – vylučuje neodpracovaná období z výpočtu odpracovaných let požadovaných pro získání nároku na starobní důchod, zatímco zaměstnanci na horizontální částečný pracovní úvazek a zaměstnanci na plný úvazek takovému pravidlu nepodléhají.
- 23 Nejprve je nutné určit, zda – a případně v jakém rozsahu – takové situace, jako jsou situace dotčené v původním řízení, spadají do působnosti směrnice 97/81 a rámcové dohody, a to jak z hlediska věcného, tak časového.

K působnosti rámcové dohody

– K věcné působnosti

- ²⁴ Cílem směrnice 97/81 a rámcové dohody je jednak podpora práce na částečný úvazek, jednak odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný a plný úvazek (viz rozsudek ze dne 24. dubna 2008, Michaeler a další, C-55/07 a C-56/07, Sb. rozh. s. I-3135, bod 21).
- ²⁵ V souladu s cílem odstranění diskriminace mezi pracovníky na částečný a plný pracovní úvazek brání ustanovení 4 rámcové dohody, pokud jde o podmínky zaměstnání, tomu, aby se zaměstnanci na částečný úvazek bylo zacházeno méně výhodně nežli se zaměstnanci na plný úvazek toliko z důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud takové odlišné zacházení není objektivně odůvodněno.
- ²⁶ Je tedy třeba určit, zda pravidla, která upravují nárok na důchod palubního personálu společnosti Alitalia, představují podmínky zaměstnání ve smyslu uvedeného ustanovení 4.
- ²⁷ V tomto ohledu je třeba konstatovat, že Rada Evropské unie se při přijetí směrnice 97/81, kterou se provádí rámcová dohoda, opírala o dohodu o sociální politice, uzavřenou mezi členskými státy Evropského společenství s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irska (*neoficiální překlad*) (Úř. věst. 1992, C 191, s. 91), která je přílohou protokolu (č. 14) o sociální politice připojeného ke Smlouvě o založení Evropského společenství (dále jen „dohoda o sociální politice“), a zejména její

čl. 4 odst. 2, který stanoví, že dohody uzavřené na úrovni Evropské unie se v provádějí v oblastech náležejících do jejího článku 2. Uvedená ustanovení dohody o sociální politice byla převzata do čl. 139 odst. 2 ES a článku 137 ES.

- 28 Mezi tyto oblasti jsou v čl. 2 odst. 1 druhé odrážce dohody o sociální politice zahrnuty „pracovní podmínky“, přičemž uvedené ustanovení bylo převzato do čl. 137 odst. 1 písm. b) ES ve znění Niceské smlouvy. Je nutno konstatovat, že formulace uvedeného ustanovení dohody o sociální politice – stejně jako formulace ustanovení 4 rámcové dohody – sama o sobě neumožňuje rozhodnout, zda pracovní podmínky nebo podmínky zaměstnání uvedené v těchto dvou ustanoveních zahrnují, nebo nezahrnují podmínky související s takovými prvky, jako jsou platy a důchody dotčené v původním řízení. Pro výklad uvedených ustanovení je tak třeba v souladu s ustálenou judikaturou vzít v úvahu kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž jsou součástí (viz obdobně rozsudek ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 110).
- 29 V tomto ohledu z formulace ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody vyplývá, že jedním z jejích cílů je „zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku“. Stejně tak z druhého bodu preambule rámcové dohody vyplývá, že dohoda „dokládá ochotu sociálních partnerů zavést obecný rámec pro odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a napomoci rozvoji příležitostí pro částečný pracovní úvazek na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance“; tento cíl je rovněž zdůrazněn v jedenáctém bodu odůvodnění směrnice 97/81.
- 30 Rámcová dohoda, konkrétně její ustanovení 4, tak má cíl, který je v souladu se základními cíli uvedenými v článku 1 dohody o sociální politice a převzatými čl. 136 prvním pododstavcem ES, jakož i třetím bodem preambule Smlouvy o FEU a body 7 a 10, prvním pododstavcem Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, schválené při zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989, na kterou

odkazuje výše uvedené ustanovení Smlouvy o ES. Uvedené základní cíle souvisí se zlepšením životních a pracovních podmínek, jakož i s existencí odpovídající sociální ochrany pracovníků. Konkrétněji se jedná o zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců pracujících na částečný úvazek a zajištění jejich ochrany proti diskriminaci, jak potvrzují třetí a dvacátý třetí bod odůvodnění směrnice 97/81.

- 31 Ostatně je třeba zdůraznit, že čl. 136 první pododstavec ES, který definuje cíle, k jejichž uskutečnění může Rada v záležitostech uvedených v článku 137 ES provést, v souladu s čl. 139 odst. 2 ES, dohody uzavřené mezi sociálními partnery na úrovni Unie, odkazuje na Evropskou sociální chartu, podepsanou v Turíně dne 18. října 1961, která mezi cíli, které se smluvní strany zavázaly dosáhnout v souladu s čl. 20 části III této charty, uvádí ve své části I bodě 4 právo všech pracovníků na „spravedlivou odměnu, která jim a jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň“ (výše uvedený rozsudek Impact, bod 113).
- 32 Vzhledem k těmto cílům musí být ustanovení 4 rámcové dohody vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, kterou nelze vykládat restriktivně (viz obdobně rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 38).
- 33 Výklad ustanovení 4 rámcové dohody, který by z pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu tohoto ustanovení vylučoval takové finanční podmínky, jako jsou finanční podmínky týkající se odměny za práci a důchodového zabezpečení, by v rozporu s cílem uvedeného ustanovení vedl k omezení rozsahu ochrany přiznané dotýčným pracovníkům proti diskriminacím tím, že by zavedl rozdílný přístup založený na povaze pracovních podmínek, jenž ze znění tohoto ustanovení není nikterak patrný.

- 34 Takový výklad by zbavoval veškerého užitečného smyslu odkaz učiněný v ustanovení 4 odst. 2 rámcové dohody na zásadu „poměrným dílem“, která je již pojmově koncipována pro použití pouze na dělitelná plnění, jakými jsou plnění vyplývající z finančních pracovních podmínek spojených například s odměnou za práci nebo důchodovým zabezpečením (viz obdobně výše uvedený rozsudek Impact, bod 116).
- 35 Podle znění čl. 2 odst. 6 dohody o sociální politice, které bylo převzato v čl. 137 odst. 1 ES ve znění Niceské smlouvy, se uvedený článek „nevztahuje na odměnu za práci, na právo sdružovat se, na právo na stávku ani na právo na výluku“. Jak však již Soudní dvůr rozhodl, vzhledem k tomu, že se uvedené ustanovení odchyluje od odstavců 1 až 4 téhož článku, oblasti stanovené uvedeným odstavcem 5 musí být vykládány restriktivně, tak aby nebylo nepatříčně zasaženo do působnosti odstavců 1 až 4 a nebyl zpochybněn účel sledovaný článkem 136 ES (viz výše uvedené rozsudky Del Cerro Alonso, bod 39, a Impact, bod 122).
- 36 Pokud jde konkrétně o výjimku vztahující se k „odměně za práci“ uvedenou v čl. 137 odst. 5 ES, Soudní dvůr již rozhodl, že je odůvodněna skutečností, že stanovení výše mezd spadá do smluvní autonomie sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni, jakož i do pravomoci členských států, kterou v dané oblasti mají. Za těchto podmínek bylo vzhledem k současnému stavu práva Unie rozhodnuto o vyloučení stanovení výše mezd z harmonizace podle článku 136 ES a následujících (viz výše uvedené rozsudky Del Cerro Alonso, body 40 a 46, a Impact, bod 123).
- 37 Uvedená výjimka musí být v důsledku toho vykládána tak, že se vztahuje na opatření, která by, jako v případě sjednocení všech nebo některých složek mzdy nebo jejich úrovně v členských státech nebo zavedení minimální mzdy Unie, vedla k přímému zasahování práva Unie do určování odměn za práci uvnitř Unie. Tato výjimka však nemůže být rozšířena na každou otázku mající jakoukoli spojitost s odměnou za práci,

nemají-li být některé z oblastí uvedených v čl. 137 odst. 1 ES zbaveny značné části své podstaty (viz obdobně výše uvedený rozsudek Impact, bod 125).

- 38 Z toho vyplývá, že výhrada uvedená v čl. 2 odst. 6 dohody o sociální politice a převzatá v čl. 137 odst. 5 ES nebrání tomu, aby bylo ustanovení 4 rámcové dohody chápáno tak, že členským státům ukládá povinnost zajistit, že se zásada zákazu diskriminace použije ve prospěch zaměstnanců pracujících na částečný pracovní úvazek i v oblasti odměňování, když se případně zároveň přihlédne k zásadě poměrného započtení.
- 39 I když je pravda, že určení úrovně různých složek odměny zaměstnance nespadá do příslušnosti zákonodárce Unie a nepochybně zůstává v pravomoci příslušných orgánů v jednotlivých členských státech, nic to nemění na tom, že při výkonu své pravomoci v oblastech nespádajících do pravomoci Unie jsou tyto orgány povinny dodržovat právo Unie (viz v tomto smyslu výše uvedená rozsudek Impact, bod 129), zejména ustanovení 4 rámcové dohody.
- 40 Z toho vyplývá, že při určování jak jednotlivých složek odměny za práci, tak i úrovně těchto jednotlivých složek musejí příslušné vnitrostátní orgány na zaměstnance v pracovním poměru na částečný úvazek uplatňovat zásadu zákazu diskriminace stanovenou v ustanovení 4 rámcové dohody.
- 41 Co se týče důchodového zabezpečení, je třeba upřesnit, že podle ustálené judikatury Soudního dvora vydané v kontextu článku 119 Smlouvy o ES a následně od 1. května 1999 článku 141 ES, tedy článků týkajících se zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti odměny za práci, do pojmu „odměna“ ve smyslu čl. 141 odst. 2 druhého pododstavce ES spadá důchodové zabezpečení závisující na zaměstnaneckém vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, s výjimkou zabezpečení vyplývajícího

ze zákonného systému, na jehož financování se zaměstnanci, zaměstnavatelé a případně orgány veřejné moci podílejí v míře, která spíše než na takovém zaměstnaneckém vztahu závisí na hlediscích sociální politiky (viz zejména rozsudky ze dne 25. května 1971, Defrenne, 80/70, Recueil, s. 445, body 7 a 8; ze dne 13. května 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Recueil, s. 1607, body 16 až 22; ze dne 17. května 1990, Barber, C-262/88, Recueil, s. I-1889, body 22 až 28, jakož i ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, Recueil, s. I-12575, body 56 až 64).

- 42 S ohledem na tuto judikaturu je nutno mít za to, že pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody zahrnuje důchodové zabezpečení závislejší na pracovním poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, s výjimkou zákonných důchodů sociálního zabezpečení, které spíše než na takovém pracovním poměru závisí na sociálních hlediscích (viz obdobně výše uvedený rozsudek Impact, bod 132).
- 43 Tento výklad je podpořen úvahami v pátém pododstavci preambule rámcové dohody, podle kterých strany této dohody „uznávají, že o právní úpravě sociálního zabezpečení rozhodují členské státy“, a vyzývají je ke konkretizaci jejich prohlášení o zaměstnanosti ze zasedání Evropské rady v Dublinu v prosinci 1996, v němž byla mimo jiné zdůrazněna potřeba přizpůsobit systémy sociálního zabezpečení novým formám práce, aby osobám vykonávajícím takové práce byla poskytnuta vhodná ochrana.
- 44 Tento výklad je rovněž podpořen skutečností, že rámcová dohoda, která byla uzavřena mezi sociálními partnery zastoupenými mezioborovými organizacemi, není určena k tomu, aby upravila otázky, které se týkají sociálního zabezpečení, ani nemůže ukládat povinnosti vnitrostátním orgánům sociálního zabezpečení, jelikož tyto

orgány nejsou stranami této dohody (viz obdobně rozsudek ze dne 16. července 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Sb. rozh. s. I-6525, body 48 až 50).

- ⁴⁵ Vzhledem k tomu, že se ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody vztahuje na důchody, které závisí na pracovním poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a nikoli na zákonné důchody ze sociálního zabezpečení, je ještě třeba určit, zda režim dotčený ve věcech v původním řízení náleží do jedné, či druhé kategorie. K tomu je nutné použít obdobně kritéria vymezená judikaturou pro účely posouzení, zda starobní důchod spadá do působnosti článku 141 ES.
- ⁴⁶ V tomto ohledu je třeba připomenout, že jediným rozhodným kritériem může být to, zda je důchod pracovníkovi vyplácen z titulu pracovního poměru k jeho zaměstnavateli, tedy kritérium zaměstnání vycházející z vlastního znění článku 141 ES. Toto kritérium nicméně nemůže být výlučné, neboť důchody vyplácené zákonnými systémy sociálního zabezpečení mohou zcela nebo zčásti zohlednit odměňování pracovní činnosti. Takové důchody přitom nepředstavují plat ve smyslu článku 141 ES (viz výše uvedený rozsudek Schönheit a Becker, body 56 a 57, jakož i citovaná judikatura).
- ⁴⁷ Důvody sociální politiky, důvody organizace státu, etické důvody nebo i rozpočtové důvody, které hrály nebo mohly hrát roli při nastavení systému vnitrostátním zákonodárcem, nicméně nemohou převážit, je-li důchod přiznáván pouze určité kategorii pracovníků, odvíjí-li se přímo od odpracované doby a je-li jeho výše počítána na základě poslední dosažené mzdy (viz výše uvedený rozsudek Schönheit a Becker, bod 58 a citovaná judikatura).

- 48 Za účelem určení, zda starobní důchod podle takového systému, jaký je použitelný na palubní personál společnosti Alitalia, spadá do působnosti rámcové dohody, je třeba zkoumat, zda takový důchod odpovídá třem podmínkám uvedeným v předchozím bodu. Posoudit, zda jsou uvedené podmínky splněny, přísluší vnitrostátnímu soudu, jenž je jediný příslušný pro posouzení skutkových okolností sporů, které mu byly předloženy a pro výklad použitelných vnitrostátních právních předpisů.
- 49 Soudní dvůr však při rozhodování o předběžné otázce může případně podat upřesnění, aby vnitrostátnímu soudu poskytl při jeho výkladu vodítko (viz zejména rozsudek ze dne 23. listopadu 2006, *Asnef-Equifax a Administración del Estado*, C-238/05, Sb. rozh. s. I-11125, bod 40 a citovaná judikatura).
- 50 Skutečnost, že režim důchodů palubního personálu společnosti Alitalia je spravován takovým veřejnoprávním orgánem, jako je INPS, který krom toho na základě právních předpisů spravuje systém italského sociálního zabezpečení, není určující pro posouzení toho, zda tento důchodový systém náleží do zákonného systému sociálního zabezpečení, nebo zda naopak patří mezi podmínky odměňování (viz v tomto smyslu zejména rozsudek ze dne 1. dubna 2008, *Maruko*, C-267/06, Sb. rozh. s. I-1757, bod 57).
- 51 Taktéž povaha – veřejnoprávní či soukromoprávní – akcionářské struktury společnosti Alitalia nepředstavuje rozhodující kritérium, jelikož judikatura již uznala, že pokud jsou splněny všechny tři podmínky uvedené v bodu 47 tohoto rozsudku, je důchod vyplácený veřejnoprávním zaměstnavatelem úředníkovi plně srovnatelný s důchodem vypláceným soukromoprávním zaměstnavatelem jeho bývalým zaměstnancům (viz výše uvedený rozsudek *Schönheit a Becker*, bod 58).

– K časové působnosti rámcové dohody

- 52 INPS v zásadě tvrdí, že rámcová dohoda se může vztahovat pouze na odpracovaná období následující po nabytí účinnosti vnitrostátního opatření, kterým bylo zajištěno provedení směrnice 97/81, tedy legislativního nařízení č. 61/2000. Pokud však jde o T. Bruno, D. Lotti a C. Matteucci, výpočet odpracovaných let nezbytných pro vznik nároku na důchod se – zcela, či zčásti – vztahuje k obdobím předcházejícím uplynutí lhůty pro provedení této směrnice, která v důsledku toho nespadájí do působnosti rámcové dohody.
- 53 V této souvislosti je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se nové pravidlo použije až na výjimky okamžitě na budoucí účinky situace, která vznikla za platnosti dřívějšího pravidla (viz v tomto smyslu zejména rozsudky ze dne 14. dubna 1970, Brock, 68/69, Recueil, s. 171, bod 7; ze dne 10. července 1986, Licata v. CES, 270/84, Recueil, s. 2305, bod 31; ze dne 18. dubna 2002, Duchon, C-290/00 Recueil, s. I-3567, bod 21; ze dne 11. prosince 2008, Komise v. Freistaat Sachsen, C-334/07 P, Sb. rozh. s. I-9465, bod 43, jakož i ze dne 22. prosince 2008, Centeno Mediavilla a další v. Komise, C-443/07 P, Sb. rozh. s. I-10945, bod 61).
- 54 Jak uvedla generální advokátka v bodu 39 svého stanoviska, ani směrnice 97/81, ani rámcová dohoda nestanoví výjimku ze zásady připomenuté v předchozím bodu.
- 55 Výpočet odpracovaných let nezbytných pro získání takového nároku na starobní důchod, o jaký se jedná v původním řízení, je proto upraven ustanoveními směrnice 97/81, včetně těch týkajících se období odpracovaných před tím, nežli nabyla účinnosti.

K první otázce

- 56 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 rámcové dohody, které se týká zásady zákazu diskriminace, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové právní úpravě členského státu, jako je právní úprava ve věci v původním řízení, pokud – jedná-li se o práci na vertikálně cyklický částečný pracovní úvazek – má za účinek vyloučení neodpracovaných období z výpočtu odpracovaných let požadovaných pro získání nároku na starobní důchod.
- 57 Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody stanoví, že 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.
- 58 Zákaz diskriminace uvedený v tomto ustanovení je jen konkrétním vyjádřením obecné zásady rovného zacházení, která náleží mezi základní zásady práva Unie (viz rozsudek ze dne 12. října 2004, Wippel, C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483, body 54 a 56).
- 59 Je proto třeba zkoumat, zda vyloučení neodpracovaných období zaměstnanců pracujících na vertikálně cyklický částečný úvazek z výpočtu odpracovaných let požadovaných pro vznik nároku na starobní důchod pouze z důvodu, že pracují na částečný pracovní úvazek, vede k tomu, že je s nimi zacházeno méně výhodně než se zaměstnanci na plný úvazek, kteří jsou ve srovnatelné situaci.

- 60 V tomto ohledu ustanovení 3 uvedené rámcové dohody stanoví kritéria pro definici „srovnatelného zaměstnance na plný úvazek“. Ten je v bodu 2 prvním pododstavci uvedeného ustanovení definován jako „zaměstnanec na plný úvazek ve stejném podniku, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru a způsobilosti/schopnosti“. Podle bodu 2 druhého pododstavce téhož ustanovení, pokud neexistuje ve stejném závodě srovnatelný zaměstnanec na plný úvazek, „je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi“.
- 61 U zaměstnance na plný úvazek se doba započtená pro výpočet odpracovaných let požadovaných pro získání nároku na starobní důchod shoduje s délkou pracovního poměru. Naproti tomu u zaměstnanců pracujících na vertikálně cyklický částečný úvazek není odpracovaná doba kalkulována na stejném základě, jelikož se vypočítává pouze z délky skutečně odpracovaných období s přihlédnutím ke snížení pracovní doby.
- 62 Zaměstnanec na plný úvazek tak za dobu zaměstnání trvajících nepřetržitě dvanáct měsíců získá jeden odpracovaný rok pro účely stanovení data, ke kterému může požádat o starobní důchod. Naproti tomu zaměstnanec ve srovnatelné situaci, který se na základě vertikálně cyklického částečného pracovního úvazku rozhodl snížit o 25 % svou pracovní dobu, za stejné období dosáhne odpracované doby ve výši pouhých 75 % z odpracované doby, kterou získal jeho kolega, který pracuje na plný úvazek, a to pouze z důvodu, že pracuje na částečný pracovní úvazek. Z toho vyplývá, že zatímco pracovní smlouvy mají srovnatelnou skutečnou délku, zaměstnanec pracující na částečný úvazek dosáhne odpracované doby, která povede ke vzniku nároku na starobní důchod, pomaleji než zaměstnanec pracující na plný úvazek. Jedná se tudíž o rozdílné zacházení založené na jediném důvodu, kterým je práce na částečný pracovní úvazek.

- 63 Jak INPS, tak italská vláda v zásadě tvrdí, že uvedený rozdíl nevede ke vzniku nerovného zacházení, jelikož zaměstnanci na plný úvazek a zaměstnanci na vertikálně cyklický pracovní úvazek nejsou ve srovnatelných situacích. Tvrdí tak, že zaměstnanci spadající do uvedených kategorií získají toliko odpracovanou dobu odpovídající skutečně odpracovaným obdobím. Zdůrazňují přitom, že zaměstnavatelé platí sociální příspěvky pouze za odpracovaná období a že, pokud jde o neodpracovaná období, italské právo přiznává všem zaměstnancům pracujícím na částečný pracovní úvazek možnost doplatit si – na bázi dobrovolnosti – kredity odpracovaných let.
- 64 Je však třeba připomenout, že se zásada zákazu diskriminace mezi zaměstnanci na částečný a plný pracovní úvazek použije na podmínky zaměstnání, mezi které náleží odměňování, což je pojem, který – jak bylo uvedeno v bodech 42 až 46 tohoto rozsudku – zahrnuje rovněž důchody, s výjimkou důchodů spadajících do systému sociálního zabezpečení. V důsledku toho musí být odměňování zaměstnanců na částečný úvazek srovnatelné s odměňováním zaměstnanců na plný úvazek s výhradou použití zásady poměrného započtení uvedené v ustanovení 4 bodu 2 rámcové dohody.
- 65 Výpočet výše důchodu tak závisí přímo na objemu práce odvedené zaměstnancem a odpovídajících příspěvcích podle zásady poměrného započtení. V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr již konstatoval, že právo Společenství nebrání tomu, aby byl starobní důchod osoby zaměstnané na částečný pracovní úvazek vypočten poměrným dílem. Zohlednění skutečně odpracované doby pracovníka na částečný úvazek během celé jeho kariéry, ve srovnání se skutečně odpracovanou dobou pracovníka, který celou svou kariéru pracoval na plný úvazek, totiž představuje objektivní kritérium, jež umožňuje poměrné snížení nároku na důchod (viz tomto smyslu výše uvedené rozsudky Schönheit a Becker, body 90 a 91, jakož i Gómez-Limón Sánchez -Camacho, bod 59).

- 66 Naproti tomu zásada poměrného započtení není použitelná na určení data získání nároku na důchod, jelikož takové datum závisí výlučně na délce odpracovaných let dosažených zaměstnancem. Odpracované roky totiž odpovídají skutečné délce pracovního poměru, a nikoli objemu práce odvedené v jeho průběhu. Zásada zákazu diskriminace mezi zaměstnanci pracujícími na plný a částečný úvazek tak znamená, že délka odpracované doby započtené pro stanovení data získání nároku na důchod se u zaměstnance na částečný úvazek vypočte tak, jako by zastával práci na plný úvazek a neodpracovaná období se plně započtou.
- 67 Rozdíl v zacházení konstatovaný v bodu 61 tohoto rozsudku je dále zvýrazněn skutečností, že z diskuse před Soudním dvorem vyplývá, že práce na vertikálně cyklický částečný pracovní úvazek je jediným způsobem práce na částečný úvazek dostupným pro palubní personál společnosti Alitalia podle kolektivní smlouvy, která se na něj vztahuje.
- 68 Z toho vyplývá, že taková právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, zachází se zaměstnanci pracujícími na vertikálně cyklický částečný úvazek méně výhodným způsobem nežli se srovnatelnými zaměstnanci pracujícími na plný úvazek, a to pouze z toho důvodu, že pracují na částečný pracovní úvazek.
- 69 Z ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody však vyplývá, že takový rozdíl v zacházení může být v souladu se zásadou zákazu diskriminace, pokud je ospravedlněn objektivními důvody.

- 70 Když byly INPS a italská vláda vyzvány, aby vysvětlily důvody umožňující ospravedlnit rozdíl v zacházení, při jednání prohlásily, že pracovní smlouva na vertikálně cyklický částečný pracovní úvazek je podle italského práva považována za přerušenou v neodpracovaných obdobích, v jejichž průběhu není vyplácen plat ani nejsou odváděny příspěvky.
- 71 Zprv je třeba uvést, že takové odůvodnění je *prima facie* obtížně slučitelné se skutečností, že spisy předané Soudnímu dvoru a diskuse před Soudním dvorem prokázaly, že pokud jde o zaměstnance veřejné správy, italské právní předpisy v čl. 8 zákona č. 544 ze dne 29. prosince 1988 o zaměstnání ve veřejné správě výslovně stanoví, že „pro získání nároku na důchod u dotyčné správy [...] se roky služby na částečný pracovní úvazek započtou v plném rozsahu“. Takový systémový rozdíl již dovoluje pochybovat o relevantnosti odůvodnění uvedeného INPS a italskou vládou.
- 72 Zadruhé je třeba připomenout, že podle ustanovení 3 rámcové dohody je zaměstnanec na částečný pracovní úvazek definován toliko na základě skutečnosti, že jeho obvyklá pracovní doba je kratší nežli pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný pracovní úvazek. Zaměstnání na částečný pracovní úvazek tak představuje specifický způsob výkonu pracovního poměru, který je charakterizován pouze snížením obvyklé délky pracovní doby. Taková vlastnost však nemůže být postavena na roveň případům, v nichž se provádění pracovní smlouvy na plný nebo částečný pracovní úvazek přerušuje z důvodu překážky nebo dočasného přerušování na straně zaměstnance, podniku nebo z vnějšího důvodu. Neodpracovaná období, která odpovídají snížení pracovní doby stanovenému v pracovní smlouvě na částečný pracovní úvazek, totiž vyplývají z běžného provádění smlouvy, a nikoliv z jejího přerušování. Práce na částečný úvazek s sebou nenese přerušování zaměstnání (viz obdobně se sdílenou prací rozsudek ze dne 17. června 1998, Hill a Stapleton, C-243/95, Recueil, s. I-3739, bod 32).

73 V rozsahu, v němž lze argumentaci INPS a italské vlády chápat tak, že rozdíl v zacházení dotčený v původním řízení je ospravedlněn skutečností, že období, která odpovídají snížení pracovní doby u pracovní smlouvy na částečný úvazek, mají za účinek přerušování jejího provádění, taková argumentace proto naráží na definici částečného pracovního úvazku, která je uvedena v ustanovení 3 rámcové dohody a zbavuje veškerého užitečného účinku zásadu stanovenou v ustanovení 4 bodu 1 uvedené rámcové dohody, jež zakazuje, aby se zaměstnanci na částečný úvazek bylo zacházeno – pokud jde o podmínky zaměstnání – méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek.

74 Za předpokladu, že uvedená argumentace musí být chápána tak, že má za cíl prokázat, že rozdílné zacházení mezi zaměstnanci na vertikálně cyklický pracovní úvazek a zaměstnanci na plný úvazek je ospravedlněno důvody vycházejícími z vnitrostátního práva, je třeba připomenout, že vnitrostátnímu soudu přísluší, aby za plného využití posuzovací pravomoci, jež mu přiznává vnitrostátní právo, vykládal a uplatňoval ustanovení vnitrostátního práva v souladu s požadavky práva Unie, a není-li takový konformní výklad možný, aby neuplatnil jakékoli ustanovení vnitrostátního práva, které by bylo v rozporu s těmito požadavky (viz rozsudek ze dne 18. prosince 2007, *Frigerio Luigi & C.*, C-357/06, Sb. rozh. s. I-12311, bod 28).

75 Ze všech předcházejících úvah vyplývá, že na první otázku je třeba odpovědět v tom smyslu, že pokud jde o starobní důchody, musí být ustanovení 4 rámcové dohody vykládáno tak, že brání vnitrostátní právní úpravě, která u zaměstnanců pracujících na vertikálně cyklický částečný úvazek vylučuje z výpočtu odpracovaných let požadovaných pro vznik nároku na takový důchod neodpracovaná období, pokud takové rozdílné zacházení není ospravedlněno objektivními důvody.

Ke druhé otázce

- 76 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 1 a 5 odst. 1 rámcové dohody musí být vykládána v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení v rozsahu, v němž pro zaměstnance představuje významnou překážku pro volbu vertikálně cyklického částečného pracovního úvazku.
- 77 Zejména z ustanovení 1 rámcové dohody vyplývá, že tato dohoda sleduje dva cíle, jednak podporu práce na částečný úvazek zlepšením jeho kvality, jednak odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek (viz výše uvedený rozsudek Michaeler a další, bod 22).
- 78 Ustanovení 5 odst. 1 rámcové dohody stanoví, v souladu s uvedeným dvojitým cílem, povinnost členských států „zjišťovat a přezkoumávat překážky právní nebo administrativní povahy, které by mohly omezovat možnosti částečného pracovního úvazku, a popřípadě je odstranit“.
- 79 Pokud jde o starobní důchody, které závisí na pracovním poměru, s výjimkou důchodů vyplývajících ze zákonného režimu sociálního zabezpečení, právní úprava dotčená v původním řízení zavádí tím, že z výpočtu odpracované doby požadované pro vzniku nároku na důchod vylučuje neodpracovaná období, rozdílné zacházení mezi zaměstnanci pracujícími na vertikálně cyklický částečný pracovní úvazek a zaměstnanci pracujícími na plný úvazek, čímž porušuje zásadu zákazu diskriminace stanovenou v ustanovení 4 rámcové dohody. Jak již bylo uvedeno v bodu 67 tohoto rozsudku, tento rozdíl v zacházení je dále zvýrazněn skutečností, že vertikálně cyklický částečný pracovní úvazek je jediným způsobem práce na částečný pracovní úvazek nabízeným palubnímu personálu společnosti Alitalia.

- 80 Souběh těchto faktorů činí využití práce na částečný pracovní úvazek pro tuto kategorii zaměstnanců méně atraktivní, či dokonce je odráží od toho, aby svou profesní činnost vykonávali uvedeným způsobem, jelikož taková volba vede k tomu, že získání nároku na důchod je odsouváno v čase ve stejném poměru, v jakém je jejich pracovní doba snížena ve srovnání se srovnatelnými zaměstnanci na plný pracovní úvazek. Takové účinky jsou zjevně v rozporu s cílem rámcové dohody, jež spočívá v usnadnění rozvoje práce na částečný úvazek.
- 81 Na druhou otázku je tudíž třeba odpovědět tak, že v případě, že by předkládající soud dospěl k závěru, podle kterého je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení neslučitelná s ustanovením 4 rámcové dohody, bude třeba vyložit její ustanovení 1 a 5 odst. 1 v tom smyslu, že rovněž brání takové právní úpravě.

Ke třetí otázce

- 82 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 rámcové dohody, které se týká zásady zákazu diskriminace, musí být vykládáno v tom smyslu, že vedle diskriminace mezi zaměstnanci na částečný úvazek a srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek zakazuje i diskriminaci mezi různými formami práce na částečný úvazek, jako jsou práce na vertikálně cyklický částečný úvazek a práce na horizontální částečný úvazek.
- 83 Vzhledem k odpovědím poskytnutým na dvě předchozí otázky není namístě rozhodnout o této otázce.

K nákladům řízení

⁸⁴ Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) Pokud jde o starobní důchody, musí být ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, která je přílohou směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která u zaměstnanců pracujících na vertikálně cyklický částečný úvazek vylučuje z výpočtu odpracovaných let požadovaných pro vznik nároku na takový důchod neodpracovaná období, pokud takové rozdílné zacházení není ospravedlněno objektivními důvody.**
- 2) V případě, že by předkládající soud dospěl k závěru, podle kterého je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení neslučitelná s ustanovením 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, jež je přílohou směrnice 97/81, bude třeba vyložit její ustanovení 1 a 5 odst. 1 v tom smyslu, že rovněž brání takové právní úpravě.**

Podpisy.