



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

1. března 2012*

„Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku — Pojem ‚zaměstnanci na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru‘ — Soudci pracující na částečný úvazek, kteří pobírají denní odměnu — Odmítnutí přiznat starobní důchod“

Ve věci C-393/10,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Supreme Court of the United Kingdom (Spojené království) ze dne 28. července 2010, došlým Soudnímu dvoru dne 4. srpna 2010, v řízení

Dermod Patrick O'Brien

proti

Ministry of Justice, dříve Department for Constitutional Affairs,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, U. Løhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh a A. Arabadžev (zpravodaj), soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 8. září 2011,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za D. P. O'Briena R. Allenem, QC, a R. Crasnow, barrister,
- za Council of Immigration Judges I. Rogersem, barrister,
- za vládu Spojeného království S. Behzadi-Spencer, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s T. Wardem, QC,
- za Irsko D. O'Haganem, jako zmocněncem, ve spolupráci s B. Dohertym, barrister,
- za lotyšskou vládu M. Borkoveca a Z. Rasnača, jakož i I. Kalniņšem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: angličtina.

- za portugalskou vládu L. Inez Fernandesem, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi M. van Beekem a N. Yerrell, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 17. listopadu 2011,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku“), která tvoří přílohu 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), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. L 131, s. 10; Zvl. vyd. 05/03, s. 278, dále jen „směrnice 97/81“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi D. P. O'Brienem, Queen's Counsel a bývalým recorderem Crown Court a Ministry of Justice, dříve Department for Constitutional Affairs, ve věci týkající se toho, že mu posledně uvedené ministerstvo odmítlo vyplatit starobní důchod vypočítaný poměrným dílem ve vztahu ke starobnímu důchodu náležejícímu soudci na plný úvazek, který odchází do důchodu ve věku 65 let a vykonal tutéž práci jako on.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 V souladu se směrnicí 98/23 rozšiřující směrnici 97/81 na Spojené království Velké Británie a Severního Irska lhůta k provedení této směrnice uložená tomuto členskému státu uplynula dne 7. dubna 2000.
- 4 Článek 1 směrnice 97/81 stanoví, že jejím účelem je provedení rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.
- 5 Jedenáctý bod odůvodnění této směrnice stanoví:

„vzhledem k tomu, že podepsané strany chtěly uzavřít rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku, stanoví obecné zásady a minimální požadavky pro částečný pracovní úvazek; že vyjádřily své přání vytvořit obecný rámec pro odstranění diskriminace vůči zaměstnancům na částečný úvazek a přispět k rozvoji možností částečného pracovního úvazku na takovém základě, který je přijatelný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.“

- 6 Šestnáctý bod odůvodnění uvedené směrnice zní následovně:

„vzhledem k tomu, že pokud jde o pojmy používané v rámcové dohodě [o částečném pracovním úvazku], které v ní nejsou zvlášť vymezeny, ponechává tato směrnice členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, obdobně jako u jiných směrnic z oblasti sociální politiky používajících obdobné pojmy, za předpokladu, že tyto definice odpovídají obsahu [této] rámcové dohody.“

- 7 Ustanoveními rámcové dohody o částečném pracovním úvazku relevantními pro účely věci v původním řízení jsou následující ustanovení:

„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 2: Oblast působnosti

1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.
2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nebo sociální partneři na odpovídající úrovni v souladu s vnitrostátní praxí v pracovních vztazích mohou z objektivních důvodů vyloučit zcela nebo částečně z působnosti této dohody zaměstnance na částečný úvazek, kteří pracují pouze příležitostně. Takováto vyloučení musí být pravidelně přezkoumávána za účelem zjištění, zda objektivní důvody pro ně nadále trvají.

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/schopnostem.

[...]

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 měly být pravidelně přezkoumávány s ohledem na zásadu zákazu diskriminace vyjádřenou v ustanovení 4.1.

[...]“

Vnitrostátní právo

- 8 Spojené království provedlo směrnici 97/81 a rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku nařízením z roku 2000 o zaměstnancích na částečný úvazek (předcházení méně příznivému zacházení) [Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000, dále jen „nařízení o zaměstnancích na částečný úvazek“)], které bylo přijato dne 8. června 2000 a vstoupilo v platnost dne 1. července 2000.
- 9 Článek 1 bod 2 nařízení o zaměstnancích na částečný pracovní úvazek obsahuje zejména následující definice:

„pracovní smlouvou“ se rozumí explicitní či implicitní smlouva o poskytování služeb či vzdělávání a (v případě explicitní smlouvy) uzavřená ústně či písemně;

„zaměstnancem“ se rozumí jakákoli osoba, která sjednala, která vykonává či která v případě ukončení zaměstnání vykonávala (ledaže by toto nařízení stanovilo jinak) práci upravenou:

 - a) pracovní smlouvou či
 - b) jakoukoli jinou formou explicitní či implicitní smlouvy a (v případě explicitní smlouvy) uzavřené ústně či písemně, na základě níž se jednotlivec zavazuje vykonat osobně práci nebo poskytnout služby pro druhého účastníka smlouvy, jehož postavení je na základě smlouvy jiné než postavení zákazníka jednotlivce, který vykonává povolání či obchodní činnost.“
- 10 Článek 5 nařízení o zaměstnancích na částečný úvazek zakazuje neodůvodněné méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek.
- 11 V části IV tohoto nařízení, nadepsané „Zvláštní kategorie osob“, článek 12 tohoto nařízení, nadepsaný „Zaměstnání Koruny“, ve svém odstavci 1 stanoví, že se uvedené nařízení vztahuje na zaměstnání Koruny a na osoby zaměstnané Korunou, jakož i na ostatní zaměstnání a ostatní zaměstnance či pracovníky. Odstavec 2 tohoto článku stanoví, že „zaměstnáním Koruny“ je třeba chápat zaměstnání ve službách nebo pro potřeby ministerstva, jakož i zaměstnání ve službách nebo pro potřeby jakéhokoli úředníka nebo útvaru, který jménem Koruny vykonává funkce přiznané zákonem.
- 12 Článek 17 nařízení o zaměstnancích na částečný úvazek, nadepsaný „Osoby vykonávající soudní funkce“, však stanoví, že se toto nařízení nepoužije „na osoby, které za výkon soudní funkce pobírají denní odměnu“.
- 13 Článek 21 zákona o soudech z roku 1971 (Courts Act 1971) ve svém původním znění stanovil:

„1) Její Veličenstvo může kdykoli jmenovat kvalifikované osoby, nazvané recorders, které mohou vykonávat funkce soudců Crown Court na částečný úvazek a které mohou vykonávat jakoukoli jinou soudní funkci, která je jim přiznána podle tohoto zákona nebo jiného předpisu.

2) Jako recorders mohou být jmenováni pouze barristers nebo solicitors, kteří mají alespoň desetiletou praxi a jejímu Veličenstvu je doporučí Lord Chancellor.

3) Při jmenování osoby jakožto recorder je stanovena doba, na kterou se toto jmenování provádí, jakož i četnost a délka období, během nichž je tato osoba povinna být během této doby k dispozici pro výkon funkcí recordera.

[...]

7) Records pobírají z prostředků poskytnutých Parlamentem odměnu určenou Lordem Chancellorem, schválenou ministrem pro veřejnou službu.“

- 14 Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, důchodový režim soudních povolání je upraven hlavně zákonem o důchodech soudních povolání z roku 1981 (Judicial Pensions Act 1981), ve znění zákona o důchodových dávkách a důchodu soudních povolání z roku 1993 (Judicial Pensions and Retirement Act 1993). V souladu s čl. 1 odst. 6 tohoto zákona, v platném znění, se „soudní funkcí splňující požadované podmínky“ pro přístup k důchodovému režimu soudních povolání rozumí jakákoli funkce uvedená v příloze 1 uvedeného zákona, jestliže se za výkon této funkce poskytuje plat. Předkládající soud dále uvádí, že neexistuje žádné výslovné ustanovení týkající se důchodu records či jiných soudců, kteří pobírají denní odměnu.
- 15 Ze spisu vyplývá, že Spojené království nepřijalo opatření na základě ustanovení 2 bodu 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 16 Ze spisu, který má k dispozici Soudní dvůr, vyplývá, že ve Spojeném království jsou soudci historicky považováni za „osoby vykonávající funkci“ a při výkonu práce se neřídí smlouvou.
- 17 Od přijetí zákona o soudech z roku 1971 se počet soudců na částečný úvazek podstatně zvýšil. V rámci těchto soudců je třeba rozlišovat mezi soudci, kteří pobírají denní odměnu, mezi něž patří records, jako je D. P. O'Brien, a soudci, kteří pobírají plat. Records pracují hlavně na Crown Courts. Jejich denní odměna činí 1/20 platu Circuit Judge na plný úvazek. Na rozdíl od soudců na plný úvazek a soudců zaměstnaných na částečný úvazek se stálým platem nemají records nárok na starobní důchod.
- 18 D. P. O'Brien byl zapsán do soudní komory v průběhu roku 1962 a byl jmenován Queen's Counsel v průběhu roku 1983. Jako recorder pracoval od roku 1978 do svého odchodu do důchodu v průběhu roku 2005, kdy dosáhl věku 65 let. Uplatniv směrnici 97/81, jakož i nařízení o zaměstnancích na částečný úvazek požádal tedy o starobní důchod vypočítaný poměrným dílem ve vztahu k důchodu, na který byl měl nárok Circuit Judge na plný úvazek, který by odešel do důchodu ke stejnému datu. Department for Constitutional Affairs tuto žádost zamítlo, když mělo za to, že D. P. O'Brien nemůže mít nárok na starobní důchod.
- 19 D. P. O'Brien tedy v září 2005 zahájil řízení u Employment Tribunal. Tento soud mu vyhověl, avšak v rámci odvolacího řízení u Employment Appeal Tribunal neměl ve věci úspěch, a to z důvodu opožděného podání žaloby v prvním stupni. Následně bylo nařízeno, aby otázku týkající se merita věci a otázku týkající se lhůty společně projednal Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) jakožto referenční věc („test case“). V prosinci 2008 tento soud odvolání D. P. O'Briena vyhověl ohledně otázky týkající se lhůty, avšak vydal Employment Tribunal pokyn, aby žalobu z meritorního hlediska zamítl. D. P. O'Brien poté podal opravný prostředek u předkládajícího soudu.
- 20 Tento soud uvádí, že soudní funkce je jednou z nejstarších a nejvýznamnějších funkcí vnitrostátního práva. Zdůrazňuje rovněž, že recorder je nositelem funkce, která mu přiznává vysoký stupeň nezávislosti rozhodování a nepodléhá pokynům vyššího orgánu stran způsobu výkonu jeho soudních funkcí. Supreme Court of the United Kingdom však zdůrazňuje, že podle jeho názoru má soudní funkce většinu charakteristických znaků pracovního poměru.
- 21 Supreme Court of the United Kingdom z judikatury Soudního dvora vyvozuje, že jednoznačná definice pojmu „zaměstnanec“ neexistuje. Poznamenává rovněž, že účinkem ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody

o částečném pracovním úvazku vykládaného ve spojení se šestnáctým bodem odůvodnění směrnice 97/81 je to, aby vnitrostátní právo poskytlo výklad pojmu „zaměstnanec“, avšak že vnitrostátní právo nemůže nahradit zásady, na kterých stojí unijní právo, takovým způsobem, že by je narušilo.

- 22 Tento soud si klade otázku, zda je třeba přípustnost rozdílu mezi vnitrostátním právem a případnou normou unijního práva posoudit v závislosti na některých či všech následujících hlediscích, a sice zaprvé na počtu dotčených osob, zadruhé na zvláštním postavení zastávaném soudní moci, pro kterou je nezávislost rozhodování základním prvkem, a zatřetí na více či méně záměrné povaze tohoto rozdílu. V posledně uvedeném ohledu Supreme Court of the United Kingdom poznamenává, že se jeví, že vyloučení soudců na částečný úvazek pobírajících denní odměnu podle článku 17 nařízení o zaměstnancích na částečný úvazek je vědomým vyloučením určité zvláštní kategorie, zatímco jejich kolegové vykonávající tutéž práci nebo podobnou práci na plný úvazek nebo na částečný úvazek se stálým platem nárok na starobní důchod mají.
- 23 V tomto kontextu se Supreme Court of the United Kingdom rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Přísluší vnitrostátnímu právu, aby určilo, zda soudci obecně jsou ‚zaměstnanci, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru‘ ve smyslu ustanovení 2 [bodu] 1 rámcové dohody [o částečném pracovním úvazku] či nikoli, anebo existuje norma Společenství, na základě níž je třeba odpovědět na tuto otázku?
- 2) Jsou-li soudci obecně zaměstnanci, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru ve smyslu ustanovení 2 [bodu] 1 rámcové dohody [o částečném pracovním úvazku], může vnitrostátní právo při vymezení nároku na důchod rozlišovat mezi a) soudci na plný úvazek a soudci na částečný úvazek nebo b) soudci na částečný úvazek podle jednotlivých režimů?“

K předběžným otázkám

K přípustnosti

- 24 Lotyšská vláda pochybuje o přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce. Podle jejího názoru je v rozporu se zásadami legitimního očekávání a právní jistoty mít za to, že se směrnice 97/81 může použít na skutečnosti, které nastaly hlavně před vstupem této směrnice v platnost ve Spojeném království a které přetrvávaly krátkou dobu po tomto vstupu v platnost, a to tím spíše že nárok na starobní důchod uplatňovaný D. P. O'Brienem vznikl po uplynutí lhůty k provedení této směrnice.
- 25 Soudní dvůr již prohlásil – pokud jde o časovou působnost uvedené směrnice – že se nové pravidlo použije až na výjimky okamžitě na budoucí účinky situace, která vznikla za platnosti dřívějšího pravidla. Soudní dvůr tak dospěl k závěru, že výpočet odpracovaných let vyžadovaných pro získání nároku na starobní důchod je upraven ustanoveními téže směrnice, a to i ve vztahu k obdobím odpracovaným před tím, než tato směrnice vstoupila v platnost (rozsudek ze dne 10. června 2010, Bruno a další, C-395/08 a C-396/08, Sb. rozh. s. I-5119, body 53 až 55).
- 26 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce tedy musí být prohlášena za přípustnou.

K věci samé

K první otázce

- 27 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že přísluší členským státům, aby vymezily pojem „zaměstnanci [...], kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru“ uvedený v ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

- 28 Je třeba uvést, že osobní působnost rámcové dohody o částečném pracovním úvazku je vymezena v ustanovení 2 bodu 1 této dohody. Podle tohoto ustanovení se uvedená dohoda vztahuje „na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě“. Směrnice 97/81 ani rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku neobsahují definici pojmů „zaměstnanec“, „pracovní smlouva“ ani „pracovní poměr“.
- 29 Šestnáctý bod odůvodnění směrnice 97/81 stanoví, že pokud jde o pojmy používané v rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, které v ní nejsou zvlášť vymezeny, ponechává tato směrnice členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, obdobně jako u jiných směrnic z oblasti sociální politiky používajících obdobné pojmy, za předpokladu, že tyto definice odpovídají obsahu této rámcové dohody.
- 30 Stejně jako účastníci původního řízení se i všechny vlády, které předložily vyjádření a Evropská komise shodují v tom, že pojem „zaměstnanec“ není v unijním právu jednoznačný, ale mění se podle zamýšlené oblasti uplatnění (rozsudky ze dne 12. května 1998, *Martínez Sala*, C-85/96, Recueil, s. I-2691, bod 31, a ze dne 13. ledna 2004, *Allonby*, C-256/01, Recueil, s. I-873, bod 63).
- 31 V projednávané věci je třeba konstatovat, že jak vyplývá ze znění jedenáctého bodu odůvodnění směrnice 97/81, cílem rámcové dohody o částečném pracovním úvazku není harmonizovat veškerá vnitrostátní pravidla týkající se pracovních smluv nebo pracovních poměrů na částečný úvazek, ale tím, že tato dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky, je jejím cílem pouze „vytvořit obecný rámec pro odstranění diskriminace vůči zaměstnancům na částečný úvazek“.
- 32 Z předcházejících úvah vyplývá, že unijní zákonodárce měl – když tuto směrnici přijímal – za to, že pojem „zaměstnanci na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru“ musí být vykládán ve smyslu vnitrostátního práva.
- 33 Soudní dvůr tento přístup potvrdil, když připomněl, že zaměstnanec spadá do působnosti rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, jestliže má pracovní smlouvu nebo je v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v dotčeném členském státě (viz rozsudek ze dne 12. října 2004, *Wippel*, C-313/02, Recueil, s. I-9483, bod 40).
- 34 Posuzovací pravomoc, kterou směrnice 97/81 přiznává členským státům za účelem vymezení pojmů používaných v rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, však není neomezená. Jak uvedla generální advokátka v bodech 36 a 37 svého stanoviska, některé pojmy používané v této rámcové dohodě mohou být vymezeny v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi za podmínky, že budou dodrženy užitečný účinek této směrnice a obecné zásady unijního práva.
- 35 Členské státy totiž nemohou použít právní úpravu, která může ohrozit dosažení cílů sledovaných směrnicí, a tím ji zbavit užitečného účinku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 28. dubna 2011, *El Dridi*, C-61/11 PPU, Sb. rozh. s. I-3015, bod 55).
- 36 Členský stát konkrétně nemůže libovolně v rozporu s užitečným účinkem směrnice 97/81 vyloučit určité kategorie osob z ochrany zamýšlené touto směrnicí a rámcovou dohodou o částečném pracovním úvazku [pokud jde o směrnici Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368, dále jen „rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou“), viz obdobně rozsudek ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 29].
- 37 Tento výklad podporují ustanovení obou těchto předpisů, která neobsahují žádný údaj umožňující učinit závěr, že některé kategorie zaměstnání jsou z jejich působnosti vyloučeny. Jak naopak vyplývá ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, je její

působnost koncipována široce, jelikož se vztahuje obecně na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě. Vymezení pojmu „zaměstnanec na částečný úvazek“ ve smyslu této rámcové dohody, uvedeného v jejím ustanovení 3 bodě 1, zahrnuje všechny zaměstnance, aniž rozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnání zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru (pokud jde o rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou, viz obdobně rozsudek ze dne 22. prosince 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, Sb. rozh. s. I-14031, body 39 a 40, jakož i citovaná judikatura).

- 38 Jak uvedla Komise, je třeba mít za to, že definice „zaměstnanců [...]“, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru,“ pro účely ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku bude mít vliv na rozsah a užitečný účinek zásady rovného zacházení zakotvené v uvedené rámcové dohodě.
- 39 V projednávaném případě je podle vlády Spojeného království ve vnitrostátním právu již dlouhou dobu připouštěno, že soudci, kteří jsou nositeli soudní funkce, nejsou zaměstnáváni na základě pracovní smlouvy a že toto právo neuznává ani kategorii „pracovního poměru“, který by byl odlišný od poměru založeného smlouvou. Z těchto důvodů podle Ministry of Justice a této vlády kategorie soudců obecně do působnosti směrnice 97/81 nespadá. V důsledku toho je jediným důvodem existence článku 17 nařízení o zaměstnancích na částečný úvazek, který stanoví, že se toto nařízení nepoužije na soudce na částečný úvazek, kteří pobírají denní odměnu, jeho nadbytečnost.
- 40 Podle výkladu pojmu „zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovním poměru,“ učiněného vnitrostátním právem, tak jak jej navrhuje vláda Spojeného království, vylučuje výkon soudní funkce bez dalšího existenci smlouvy nebo pracovního poměru, čímž tak soudce zbavuje ochrany zamýšlené směrnicí 97/81 a rámcovou dohodou o částečném pracovním úvazku.
- 41 V tomto ohledu je třeba uvést, že pouze okolnost, že jsou soudci kvalifikováni jako nositelé soudní funkce, nestačí jako taková k tomu, aby byli zbaveni práv stanovených touto rámcovou dohodou.
- 42 Jak vyplývá z bodů 34 až 38 tohoto rozsudku a zvláště z nezbytnosti zachovat užitečný účinek zásady rovného zacházení zakotvené uvedenou rámcovou dohodou, lze totiž takové vyloučení připustit – nemá-li být považováno za svévolné – pouze v případě, že povaha dotčeného pracovního poměru je podstatně odlišná od povahy pracovního poměru mezi zaměstnavateli a osobami, jež podle vnitrostátního práva spadají do kategorie zaměstnanců.
- 43 Přísluší předkládajícímu soudu, aby s konečnou platností přezkoumal, v jakém rozsahu je poměr mezi soudci a Ministry of Justice svou povahou podstatně odlišný od pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Soudní dvůr však může předkládajícímu soudu poskytnout některé zásady a kritéria, které bude muset předkládající soud v rámci svého přezkumu zohlednit.
- 44 V tomto ohledu je třeba uvést, jak učinila generální advokátka v bodě 48 svého stanoviska, že při přezkumu směřujícím k určení toho, zda je povaha uvedeného poměru podstatně odlišná od povahy pracovního poměru mezi zaměstnavateli a osobami, jež podle vnitrostátního práva spadají do kategorie zaměstnanců, bude muset předkládající soud v souladu s duchem a účelem rámcové dohody o částečném pracovním úvazku zohlednit odlišení mezi touto kategorií a kategorií osob samostatně výdělečně činných.
- 45 Z tohoto hlediska je třeba zohlednit pravidla pro jmenování a odvolávání soudců, ale také způsob organizace jejich práce. V tomto ohledu z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že se má za to, že soudci pracují v určitých časových obdobích a po řádně stanovenou pracovní dobu, i když si svou práci mohou zorganizovat flexibilněji než příslušníci jiných povolání.
- 46 Kromě toho je třeba konstatovat, jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, že soudci mají nárok na dávky v nemoci, mateřství a rodičovství, jakož i na jiné podobné dávky.

- 47 Je třeba uvést, že okolností, že soudci podléhají služebním pravidlům a mohou být považováni za zaměstnance ve smyslu ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, není nijak dotčena zásada nezávislosti soudní moci a možnost, aby členské státy stanovily existenci zvláštního statutu upravujícího postavení soudců.
- 48 Jak Supreme Court of the United Kingdom zdůraznil v bodě 27 svého předkládacího rozhodnutí, soudci zůstávají při výkonu soudní funkce jako takové nezávislí ve smyslu čl. 47 druhého pododstavce Listiny základních práv Evropské unie.
- 49 Tato konstatování nejsou zpochybněna argumentem lotyšské vlády, podle něhož by uplatnění unijního práva na soudní moc znamenalo nerespektování národních identit členských států, což by bylo v rozporu s čl. 4 odst. 2 SEU. Je totiž třeba konstatovat, že použití směrnice 97/81 a rámcové dohody o částečném pracovním úvazku na soudce na částečný úvazek pobírající denní odměnu nemůže mít vliv na národní identitu, ale jeho cílem je pouze to, aby se na ně vztahovala obecná zásada rovného zacházení, která představuje jeden z cílů těchto předpisů, a aby tak byli chráněni proti diskriminaci ve vztahu k zaměstnancům na částečný úvazek.
- 50 Stejně tak je tomu, pokud jde o argument, že soudci obecně nespádají do působnosti směrnice 97/81 a rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, neboť na základě článku 51 SFEU se volný pohyb pracovníků nevztahuje na činnosti, které jsou spjaty s výkonem veřejné moci. Je totiž třeba zdůraznit, že se tato rámcová dohoda netýká volného pohybu pracovníků.
- 51 Za těchto okolností je třeba na první položenou otázku odpovědět tak, že unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že přísluší členským státům, aby vymezily pojem „zaměstnanci [...], kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru,“ uvedený v ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, a zejména aby určily, zda soudci spadají pod tento pojem, za podmínky, že to nepovede ke svévolnému vyloučení této kategorie osob z ochrany poskytnuté směrnicí 97/81 a touto rámcovou dohodou. Vyloučení z této ochrany lze připustit pouze v případě, že poměr mezi soudci a Ministry of Justice je svou povahou podstatně odlišný od poměru mezi zaměstnavateli a osobami, jež podle vnitrostátního práva spadají do kategorie zaměstnanců.

Ke druhé otázce

- 52 Podstatou druhé otázky předkládacího soudu je, zda v případě, že by soudci podle vnitrostátního práva spadali pod pojem „zaměstnanci [...], kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru“ uvedený v ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, musí být tato dohoda vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby pro účely přístupu k systému starobního důchodu vnitrostátní právo stanovilo rozlišení mezi soudci na plný úvazek a soudci na částečný úvazek nebo mezi soudci na částečný úvazek vykonávajícími činnost podle jednotlivých režimů.
- 53 Jak vyplývá ze spisu předloženého Soudnímu dvoru, tato otázka vyplývá z okolnosti, že článek 17 nařízení o zaměstnancích na částečný úvazek výslovně stanoví, že se toto nařízení nepoužije na nositele soudní funkce pobírající denní odměnu, jako jsou recorders. Recorders se tedy nemohou dovolávat článku 5 tohoto nařízení, který zakazuje neodůvodněné méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek, takže se na rozdíl od soudců na plný úvazek nebo soudců zaměstnaných na částečný úvazek se stálým platem nemohou účastnit důchodového režimu soudních povolání a mít nárok na důchod na základě uvedeného režimu při jejich odchodu do důchodu.
- 54 Podle ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno, pokud jde o pracovní podmínky, 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. Podle ustanovení 4 bodu 2 této rámcové dohody se použije zásada „poměrným dílem“, je-li to vhodné.

- 55 Je třeba uvést, že pojem „pracovní podmínky“, který je uveden v ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, zahrnuje starobní důchody závisející na pracovním poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (viz zejména výše uvedený rozsudek Bruno a další, bod 42).
- 56 Rozdílné zacházení se soudci na částečný úvazek pobírajícími denní odměnu vyplývá z okolnosti, že z důvodu způsobu jejich odměňování nemohou mít při odchodu do důchodu nárok na důchod na základě důchodového režimu soudních povolání ani na ochranu poskytnutou článkem 17 nařízení o zaměstnancích na částečný úvazek.
- 57 Vláda Spojeného království v tomto ohledu uvádí, že se směrnice 97/81 a rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku týkají pouze diskriminace mezi soudci na částečný úvazek a soudci na plný úvazek, a nikoli diskriminace mezi jednotlivými kategoriemi zaměstnanců na částečný úvazek vykonávajícími činnost podle jednotlivých režimů.
- 58 V tomto ohledu je třeba konstatovat – jak vláda Spojeného království sama uvedla na jednání – že v době, kdy bylo nařízení o zaměstnancích na částečný úvazek přijato, pobírali všichni soudci na částečný úvazek až na několik výjimek denní odměnu. Situaci soudců na částečný úvazek pobírajících denní odměnu je tedy třeba chápat v tomto kontextu. Jestliže tak vnitrostátní předpisy právo účastnit se důchodového režimu soudních povolání vyhrazuji zaměstnancům pobírajícím stálý plat, znamená to, že je toto právo vyhrazeno soudcům na plný úvazek, čímž jsou vyloučeni soudci na částečný úvazek, kteří až na několik výjimek pobírají denní odměnu.
- 59 Za těchto podmínek není relevantní okolnost, že je se soudci zaměstnanými na částečný úvazek se stálým platem zacházeno – pokud jde o nárok na starobní důchod – stejně jako se soudci na plný úvazek. Není tedy namístě přezkoumávat, zda směrnice 97/81 a rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku povolují, aby vnitrostátní právo k definici nároku na starobní důchod zavedlo rozlišení mezi soudci na částečný úvazek vykonávajícími činnost podle jednotlivých režimů.
- 60 Je tedy třeba přezkoumat, zda odmítnutí přiznat starobní důchod soudcům na částečný úvazek pobírajícím denní odměnu vede k tomu, že je s nimi zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci.
- 61 V tomto ohledu ustanovení 3 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku poskytuje kritéria pro definici „srovnatelný zaměstnanec na plný úvazek“. Tento zaměstnanec je definován v bodě 2 prvním pododstavci tohoto ustanovení jako „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 způsobilost/schopnosti“. Je třeba konstatovat, že tato kritéria jsou založena na obsahu činnosti dotčených osob.
- 62 Nelze tedy tvrdit, že soudci na plný úvazek a records se nenacházejí ve srovnatelné situaci z důvodu rozdílů v kariéře, jelikož records mají stále možnost vykonávat funkci advokáta. Určující je totiž spíše to, že vykonávají v podstatě tutéž činnost. V tomto ohledu dotčení účastníci řízení, včetně vlády Spojeného království, na jednání vysvětlili, že records a soudci na plný úvazek vykonávají tytéž funkce. Bylo uvedeno, že jejich práce je totožná a že své funkce plní v rámci stejných soudů a na stejných jednáních.
- 63 Podle ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a zásady zákazu diskriminace může být rozdílné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek odůvodněno pouze objektivními důvody.
- 64 Pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku je přitom třeba chápat tak, že neumožňuje odůvodnit rozdílné zacházení mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno

obecnou a abstraktní normou. Uvedený pojem naopak vyžaduje, aby dotčené nerovné zacházení odpovídalo skutečné potřebě, bylo způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a bylo k tomuto účelu nezbytné [pokud jde o ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, viz obdobně výše uvedený rozsudek Del Cerro Alonso, body 57 a 58].

- 65 Vzhledem k tomu, že v průběhu řízení před Soudním dvorem nebyla uplatněna žádná odůvodňující skutečnost, přísluší předkládajícímu soudu, aby přezkoumal, zda nerovné zacházení mezi soudci na plný úvazek a soudci na částečný úvazek pobírajícími denní odměnu může být odůvodněno.
- 66 Je třeba připomenout, že důvody rozpočtové povahy diskriminaci ospravedlnit nemohou (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 23. října 2003, *Schönheit a Becker*, C-4/02 a C-5/02, Recueil, s. I-12575, bod 85, jakož i ze dne 22. dubna 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, Sb. rozh. s. I-3527, bod 46).
- 67 S ohledem na předcházející je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku musí být vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby pro účely přístupu k režimu starobního důchodu vnitrostátní právo stanovilo rozlišení mezi soudci na plný úvazek a soudci na částečný úvazek pobírajícími denní odměnu, ledaže by takové rozdílné zacházení ospravedlnily objektivní důvody, což přísluší posoudit předkládajícímu soudu.

K nákladům řízení

- 68 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) Unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že přísluší členským státům, aby vymezily pojem „zaměstnanci [...], kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru,“ uvedený v ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, uzavřené dne 6. června 1997, která tvoří přílohu směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, a zejména aby určily, zda soudci spadají pod tento pojem, za podmínky, že to nepovede ke svévolnému vyloučení této kategorie osob z ochrany poskytnuté směrnicí 97/81, ve znění směrnice 98/23, a touto rámcovou dohodou. Vyloučení z této ochrany lze připustit pouze v případě, že poměr mezi soudci a Ministry of Justice je svou povahou podstatně odlišný od poměru mezi zaměstnavateli a osobami, jež podle vnitrostátního práva spadají do kategorie zaměstnanců.
- 2) Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku, uzavřená dne 6. června 1997, která tvoří přílohu směrnice 97/81, ve znění směrnice 98/23, musí být vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby pro účely přístupu k režimu starobního důchodu vnitrostátní právo stanovilo rozlišení mezi soudci na plný úvazek a soudci na částečný úvazek pobírajícími denní odměnu, ledaže by takové rozdílné zacházení ospravedlnily objektivní důvody, což přísluší posoudit předkládajícímu soudu.

Podpisy.