



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (sedmého senátu)

1. října 2015*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Zásada rovného zacházení a zásada zákazu diskriminace na základě věku — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Článek 2 odst. 1 a 2 písm. a) — Rozdílné zacházení na základě věku — Srovnatelnost situací — Vypacení odstupného při skončení pracovní smlouvy na dobu určitou, určeného ke kompenzaci nejisté situace — Vyloučení mladých žáků resp. studentů pracujících během prázdnin“

Ve věci C-432/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím conseil de prud'hommes de Paris (Francie) ze dne 12. září 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 22. září 2014, v řízení

O

proti

Bio Philippe Auguste SARL,

SOUDNÍ DVŮR (sedmý senát),

ve složení J.-C. Bonichot, předseda senátu, A. Arabadžev (zpravodaj) a C. Lycourgos, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 3. června 2015,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za O jím samým,

— za francouzskou vládu D. Colasem a R. Coesmem, jako zmocněnci,

— za Evropskou komisi D. Martinem, jako zmocněncem,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

* Jednací jazyk: francouzština.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu zásady zákazu diskriminace na základě věku.
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi panem O a společností Bio Philippe Auguste SARL ve věci odmítnutí této společnosti přiznat panu O po skončení pracovní smlouvy na dobu určitou odstupné při skončení pracovní smlouvy.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Podle článku 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79) je jejím „[ú]čelem [...] stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.
- 4 Článek 2 této směrnice stanoví:
„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.
2. Pro účely odstavce 1 se
a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;
b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže:
i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné [...]

[...]“

Francouzské právo

- 5 Článek L. 1243-8 code du travail (zákoník práce) stanoví:
„Jestliže při skončení pracovní smlouvy na dobu určitou nepokračují pracovněprávní vztahy v rámci smlouvy na dobu neurčitou, má zaměstnanec nárok na příplatek ke mzdě jakožto odstupné při skončení pracovní smlouvy za účelem kompenzace jeho nejisté situace.
Tento příplatek činí 10 % hrubé celkové částky měsíční odměny vyplacené zaměstnanci.
Příplatek navyšuje celkovou hrubou odměnu dlužnou zaměstnanci. Vyplácí se při skončení smlouvy spolu s poslední mzdou a uvádí se na příslušné výplatní pásce.“

6 Článek L. 1243-10 code du travail stanoví:

„Nárok na odstupné při skončení smlouvy nevzniká:

1. jestliže je smlouva uzavřena na základě čl. L. 1242-2 bodu 3 nebo článku L. 1242-3, nestanoví-li příznivější smluvní ustanovení jinak;
2. jestliže se smlouva uzavírá s mladým žákem resp. studentem na dobu během prázdnin;
3. jestliže zaměstnanec odmítne přijmout návrh na uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou týkající se stejného nebo podobného pracovního místa, vycházející z přinejmenším rovnocenné odměny;
4. v případě dřívějšího vypovězení smlouvy zaměstnancem, z důvodu závažného pochybení zaměstnance nebo v případě vyšší moci.“

7 Podle článku L. 381-4 code de la sécurité sociale (zákoník sociálního zabezpečení):

„Do okruhu osob povinně pojištěných v systému sociálního pojištění spadají žáci, jakož i studenti univerzit a vysokých škol technického zaměření, specializovaných vysokých škol („grandes écoles“) a přípravných tříd na tyto školy, kteří nejsou sociálně pojištěni podle jiného ustanovení, než je článek L. 380-1, nebo kteří mají nárok na sociální pojištění, a nepřekročí maximální věkovou hranici. Tato maximální věková hranice může být zvýšena, zejména z důvodu povolání k výkonu vojenské služby nebo v setrvání v ní.“

8 Článek R. 381-5 code de la sécurité sociale upřesňuje, že „[m]aximální věková hranice stanovená v článku L. 381-4 činí dvacet osm let“.

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 9 Žalobce v původním řízení byl dne 21. prosince 2010 zaměstnán společností Bio Philippe Auguste SARL jako student na základě pracovní smlouvy na dobu určitou, uzavřené v období prázdnin, a to od 21. prosince 2010 do 24. prosince 2010. Po skončení smlouvy mu na základě čl. L. 1243-10 bodu 2 code du travail nebylo vyplaceno odstupné při skončení smlouvy.
- 10 Vzhledem k tomu, že se žalobce v původním řízení domníval, že toto ustanovení je v rozporu s ustanoveními Ústavy zaručujícími rovnost a zákaz diskriminace na základě věku, podal ke conseil de prud'hommes de Paris žalobu, kterou se domáhal částky 23,21 eur jakožto odstupného při skončení smlouvy, překvalifikování své smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou a částky ve výši 4 500 eur jako odškodnění z důvodu propuštění bez skutečného a závažného důvodu.
- 11 Dne 1. března 2012 předložil žalobce v původním řízení přednostní otázku ústavnosti. Rozsudkem ze dne 10. ledna 2014 postoupil conseil de prud'hommes de Paris tuto otázku Cour de Cassation (Kasační soud). Rozsudkem ze dne 9. dubna 2014 postoupil Cour de Cassation uvedenou přednostní otázku Conseil constitutionnel (Ústavní rada).
- 12 V rozhodnutí č. 2014-401 QPC ze dne 13. června 2014 Conseil constitutionnel nejprve uvedl, že „napadená ustanovení se použijí pouze na žáky nebo studenty, kteří nepřekročili maximální věkovou hranici stanovenou článkem L. 381-4 code de la sécurité sociale pro povinné sociální pojištění na základě jejich zápisu do školského nebo vysokoškolského zařízení“, a poté dospěl k závěru, že „výtka vycházející z toho, že zákonodárce při přijetí napadených ustanovení nedefinoval pojem ‚mladý‘, není

skutkově podložena“ a kromě toho „zásada rovného zacházení není na překážku tomu, aby byla při použití legislativních ustanovení týkajících se žáků nebo studentů stanovena maximální věková hranice“.

- 13 Poté, co Conseil constitutionnel připomněl, že „odstupné při skončení smlouvy se vyplácí zaměstnanci, který uzavřel smlouvu na dobu určitou, jakožto ‚kompenzace jeho nejisté situace‘, pokud při skončení smlouvy pracovněprávní vztahy nepokračují v rámci smlouvy na dobu neurčitou“, dovodil z výše uvedeného, že „studenti zaměstnaní na základě pracovní smlouvy na dobu určitou během období prázdnin nejsou v totožné situaci jako studenti, kteří kombinují zaměstnání se studiem, ani jako jiní zaměstnanci, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou“, a že „zákonodárce vyloučením platby tohoto odstupného v případě, že je smlouva uzavřena s žákem nebo studentem zaměstnaným během prázdnin, který bude po skončení těchto prázdnin dále pokračovat ve studiu, zavedl rozdílné zacházení na základě rozdílné situace v přímém vztahu k předmětu zákona“.
- 14 Za těchto podmínek se conseil des prud'hommes de Paris rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Brání obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku vnitrostátní právní úpravě (článek L. 1243-10 francouzského zákoníku práce), podle které nemají mladí žáci resp. studenti pracující během prázdnin nárok na odstupné jako kompenzaci nejisté situace dané zaměstnáním na dobu určitou, po jehož skončení nebylo zaměstnanci nabídnuto zaměstnání na dobu neurčitou?“

K předběžné otázce

K přípustnosti

- 15 Na jednání žalobce v původním řízení výslovně uznal, že je v příbuzenském vztahu s jednateli žalované v původním řízení a že spor v původním řízení byl vyvolán s jediným cílem napadnout ustanovení dotčená v původním řízení. Okolnost, že žalovaná v původním řízení nepředložila v žádném stadiu řízení vyjádření, lze podle jeho názoru vysvětlit nízkou spornou částkou.
- 16 V této souvislosti je možné, že předkládající soud projednává fiktivní spor, jehož skutečným účelem není získat odstupné při skončení smlouvy, ale čistě a pouze zpochybnění uvedených ustanovení.
- 17 Je věcí předkládajícího soudu, který jako jediný přímo zná skutkové okolnosti v původním řízení, a proto má nejlepší předpoklady k provedení nezbytných ověření, aby přezkoumal, zda tomu tak je, a případně z nich vyvodil důsledky pro rozhodnutí, které má vydat.
- 18 Každopádně je nutno připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že jestliže se otázky položené vnitrostátním soudem týkají výkladu ustanovení unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout, ledaže je zjevné, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce ve skutečnosti směřuje k tomu, aby Soudní dvůr přiměla k rozhodnutí prostřednictvím fiktivního sporu nebo k vyslovení poradního názoru k obecným nebo hypotetickým otázkám, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu, nebo také že Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek DR a TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, bod 22 a citovaná judikatura).

- 19 Nelze však vyloučit, že výklad unijního práva žádaný předkládajícím soudem skutečně odpovídá objektivní potřebě, která je inherentní řešení sporu projednávaného před tímto soudem. Mezi účastníky je totiž nesporné, že pracovní smlouva uzavřená mezi účastníky původního řízení byla skutečně plněna a její použití nastoluje otázku výkladu unijního práva (v tomto smyslu viz rozsudek Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 38).
- 20 Z toho vyplývá, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná.

K věci samé

- 21 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda unijní právo, konkrétně zásada zákazu diskriminace na základě věku, zakotvená v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a konkretizovaná směrnicí 2000/78, musí být vykládána v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je ustanovení dotčené ve věci v původním řízení, podle něhož odstupné při skončení pracovní smlouvy vyplácené jako příplatek ke mzdě při skončení pracovní smlouvy na dobu určitou, jestliže pracovní právní vztahy nepokračují na základě smlouvy na dobu neurčitou, nemá být poskytnuto v případě, že je smlouva uzavřena s mladým žákem resp. studentem na období během prázdnin.
- 22 Pokud jde o otázku nastolenou Evropskou komisí, zda může být žalobce v původním řízení kvalifikován jako „pracovník“, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora má tento pojem autonomní význam a nelze jej vykládat restriktivně. Za „pracovníka“ ve smyslu článku 45 SFEU tedy musí být považován každý, kdo vykonává skutečnou a konkrétní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší. Pracovní poměr je podle této judikatury charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (rozsudky Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, body 16 a 17; Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, bod 26; Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, bod 15, jakož i Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, bod 23).
- 23 V projednávaném případě je nutno podotknout, že žalobce v původním řízení byl zaměstnán dne 21. prosince 2010 na základě pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené na období od 21. prosince 2010 do 24. prosince 2010, tedy během prázdnin. Skutečná doba trvání této smlouvy tedy činila pouze čtyři dny.
- 24 Je sice pravda, že okolnost, že osoba vykonává v rámci pracovního poměru pouze velmi malý počet hodin, může být znakem toho, že vykonávané činnosti jsou pouze okrajové a vedlejší, avšak to nic nemění na tom, že bez ohledu na omezenou výši odměny plynoucí z výdělečné činnosti a počet hodin jí věnovaných nelze vyloučit, že tato činnost může být na základě celkového posouzení dotčeného pracovního poměru považována vnitrostátními orgány za skutečnou a konkrétní, a dovolí tak přiznat tomu, kdo ji vykonává, postavení „pracovníka“ ve smyslu unijního práva (v tomto smyslu viz rozsudek Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, bod 26 a citovaná judikatura).
- 25 Celkové posouzení pracovního poměru žalobce v původním řízení tedy předpokládá vzít v úvahu skutečnosti týkající se nejen délky zaměstnání a výše odměny, ale i případného nároku na placenou dovolenou, zachování mzdy v případě nemoci, podřízení pracovní smlouvy kolektivní smlouvě, placení příspěvků a případně povahy těchto příspěvků (v tomto smyslu viz rozsudek Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, bod 27).
- 26 Analýza důsledků, které mohou mít všechny skutečnosti, kterými se vyznačuje pracovní poměr, pro určení skutečné a konkrétní povahy závislé činnosti vykonávané žalobcem v původním řízení, a tudíž pro jeho postavení pracovníka, spadá do pravomoci vnitrostátního soudu. Tento soud je totiž jediný, kdo má bezprostřední znalost skutkových okolností původního řízení, a má z tohoto důvodu nejlepší předpoklady k provedení nezbytných šetření (rozsudek Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, bod 32).

- 27 Je tedy věci předkládajícího soudu, aby provedl podrobné posouzení všech relevantních skutečností, zejména skutečností uvedených v bodě 25 tohoto rozsudku, pro účely určení, zda pracovní smlouva žalobce v původním řízení umožňuje tomuto žalobci dovolávat se postavení „pracovníka“ ve smyslu unijního práva.
- 28 Pokud bude mít předkládající soud za to, že žalobce v původním řízení musí být jako takový považován za pracovníka, je třeba zkoumat, zda je oprávněn dovolávat se v rámci věci v původním řízení zásady zákazu diskriminace na základě věku.
- 29 Podle čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 se „zásadou rovného zacházení“ rozumí „neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 této směrnice“, mezi kterými je uveden věk. Článek 2 odst. 2 písm. a) této směrnice upřesňuje, že pro účely použití odstavce 1 se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 uvedené směrnice.
- 30 V tomto ohledu je třeba připomenout, že členské státy mají značný prostor nejen pro uvážení, zda sledovat určitý cíl v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale i pro vymezení opatření k dosažení tohoto cíle (rozsudek Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 38 a citovaná judikatura).
- 31 Požadavek na srovnatelnost situací za účelem určení existence porušení zásady rovného zacházení musí být posouzen zejména s ohledem na všechny prvky, které je charakterizují (viz mimo jiné rozsudek Arcelor Atlantique et Lorraine a další, C-127/07, EU:C:2008:728, bod 25).
- 32 Je třeba rovněž upřesnit, že je vyžadováno nikoli to, aby situace byly totožné, ale pouze aby byly srovnatelné, a dále že přezkum této srovnatelnosti musí být proveden nikoli globálním a abstraktním způsobem, ale specifickým a konkrétním způsobem s ohledem na dotýcnou dávku (rozsudek Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, bod 33 a citovaná judikatura).
- 33 Je tedy třeba zkoumat, zda situace takového studenta, jako je žalobce v původním řízení, zaměstnaného na základě pracovní smlouvy na dobu určitou během prázdnin, je s ohledem na cíl sledovaný článkem L. 1243-8 code du travail objektivně srovnatelná se situací pracovníků, kteří jsou podle tohoto ustanovení způsobilí získat odstupné při skončení smlouvy.
- 34 Účelem odstupného při skončení smlouvy, které musí být zaplacen při skončení pracovní smlouvy na dobu určitou, je, jak připomíná čl. L. 1243-8 první pododstavec code du travail, kompenzovat nejistou situaci zaměstnance, jestliže smluvní vztahy nepokračují v rámci smlouvy na dobu neurčitou, kdežto v projednávaném případě čl. L. 1243-10 bod 2 tohoto zákoníku výslovně vylučuje z nároku na tento příspěvek mladé žáky resp. studenty, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou na období během prázdnin.
- 35 Vnitrostátní zákonodárce měl tedy implicitně, avšak nutně za to, že tito mladí lidé nejsou po vypršení smlouvy v nejisté profesní situaci.
- 36 Je třeba podotknout, jak tvrdí francouzská vláda, že zaměstnání vykonávané na základě pracovní smlouvy na dobu určitou žákem nebo studentem během prázdnin se vyznačuje dočasnou a akcesorickou povahou, neboť cílem tohoto žáka resp. studenta je pokračovat po ukončení těchto prázdnin ve studiu.
- 37 Z toho vyplývá, že vnitrostátní zákonodárce nepřekročil meze prostoru pro uvážení, který má v oblasti sociální politiky, když měl za to, že situace mladých žáků resp. studentů, kteří uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou na období během prázdnin, není srovnatelná se situací jiných kategorií pracovníků, kteří jsou způsobilí získat odstupné při skončení smlouvy.

- 38 Tento závěr je ostatně podpořen okolností, že jiné kategorie zaměstnanců, kteří jsou ve srovnatelných situacích, pokud jde o nejistotu ve smyslu čl. L. 1243-8 prvního pododstavce code du travail, jako je situace žalobce v původním řízení, byly článkem L. 1243-10 tohoto zákoníku rovněž vyloučeny z pobírání uvedeného příspěvku. Tak je tomu zejména u zaměstnanců přijatých podle čl. L. 1242-2 odst. 1 tohoto zákoníku za podmínek stanovených tímto ustanovením k dočasnému zastoupení jiných zaměstnanců nebo i u zaměstnanců přijatých podle čl. L. 1242-2 bodu 3 téhož zákoníku k obsazení „sezónních pracovních míst nebo míst, u nichž se v některých odvětvích činností definovaných nařízením nebo dohodou či rozšířenou kolektivní smlouvou ustálila praxe nevyužívat smlouvu na dobu neurčitou z důvodu povahy vykonávaných činností nebo dočasné povahy těchto prací“.
- 39 Z předcházejících úvah vyplývá, že takový student, jako je žalobce v původním řízení, zaměstnaný na základě pracovní smlouvy na dobu určitou na období během prázdnin, není s ohledem na cíl sledovaný článkem L. 1243-8 prvním pododstavcem code du travail v situaci, která je objektivně srovnatelná se situací pracovníků, kteří jsou podle tohoto ustanovení způsobilí získat odstupné při skončení smlouvy. Proto nemůže rozdílné zacházení s těmito dvěma kategoriemi pracovníků představovat diskriminaci na základě věku.
- 40 Na položenou otázku je tedy třeba odpovědět tak, že zásada zákazu diskriminace na základě věku, zakotvená v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie a konkretizovaná směrnicí 2000/78, musí být vykládána v tom smyslu, že nebrání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je ustanovení dotčené ve věci v původním řízení, podle něhož odstupné při skončení pracovní smlouvy, vyplácené jako příplatek ke mzdě při skončení pracovní smlouvy na dobu určitou, pokud pracovněprávní vztah nepokračuje na základě smlouvy na dobu neurčitou, nemá být poskytnuto v případě, že smlouva je uzavřena s mladým žákem resp. studentem na období během prázdnin.

K nákladům řízení

- 41 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 (sedmý senát) rozhodl takto:

Zásada zákazu diskriminace na základě věku, zakotvená v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie a konkretizovaná směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládána v tom smyslu, že nebrání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je ustanovení dotčené ve věci v původním řízení, podle něhož odstupné při skončení pracovní smlouvy, vyplácené jako příplatek ke mzdě při skončení pracovní smlouvy na dobu určitou, pokud pracovněprávní vztah nepokračuje na základě smlouvy na dobu neurčitou, nemá být poskytnuto v případě, že smlouva je uzavřena s mladým žákem resp. studentem na období během prázdnin.

Podpisy.