



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
NICHOLASE EMILIOUA
přednesené dne 1. prosince 2022¹

Věc C-660/20

**MK
proti
Lufthansa CityLine GmbH**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce – Sociální politika – Zásada zákazu diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný úvazek – Piloti – Zásada poměrného dílu – Zvýšená měsíční odměna za nadlimitní hodiny letové služby – Stejný limit pro piloty pracující na plný a na částečný úvazek“

I. Úvod

1. MK je pilot zaměstnaný na částečný úvazek (90 % plného pracovního úvazku) u společnosti Lufthansa City Line GmbH. Vzhledem ke specifické povaze tohoto povolání spočívá jeho částečný pracovní úvazek v tom, že mu jsou v kalendářním roce poskytovány volné dny navíc. Nedochozí tak ke snížení počtu hodin jeho letové služby během pracovních dnů, v nichž tedy pracuje tak, jako by byl pilotem na plný úvazek. Pokud jde o odměnu za tyto hodiny letové služby, jsou uplatňovány tři postupně se zvyšující sazby odměny za hodiny odpracované nad tři postupné měsíční limity hodin letové služby. Tytéž limity platí jednotně pro všechny piloty zaměstnané žalovanou bez ohledu na to, zda jsou zaměstnání na plný, nebo částečný úvazek.

2. MK měl za to, že uplatnění těchto limitů vede k tomu, že je s ním zacházeno méně příznivě než se srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek ve smyslu německé právní úpravy, kterou byla provedena rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku (dále jen „rámcová dohoda“)². Proto proti žalované podal žalobu, kterou se domáhal vyplacení rozdílu mezi odměnou, kterou obdržel, a odměnou, kterou by měl podle svého tvrzení obdržet, pokud by byly dotčené limity přiměřeně sníženy s ohledem na jeho částečný pracovní úvazek.

¹ – Původní jazyk: angličtina.

² – Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku uvedená v příloze směrnice Rady 97/81/EC 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).

3. Této žalobě bylo v prvním stupni vyhověno. Následně však byla v odvolacím řízení zamítnuta. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), u něhož bylo zahájeno řízení o opravném prostředku „Revision“ podaném MK, si přeje zjistit, zda dotčené jednotné limity skutečně vedou k situaci, kdy je s MK zacházeno méně příznivě ve smyslu rámcové dohody. S ohledem na judikaturu Soudního dvora a vzhledem k pochybnostem, které ohledně této otázky vyvstaly ve vnitrostátní judikatuře, si předkládající soud není jistý tím, které kritérium je vhodné pro určení, zda dochází k nerovnému zacházení s takovým zaměstnancem pracujícím na částečný úvazek, jako je MK. Pokud by dotčená pravidla skutečně vedla k méně příznivému zacházení, předkládající soud žádá rovněž o objasnění toho, zda je takové zacházení ospravedlněno cílem sledovaným těmito pravidly, tedy kompenzací mimořádné pracovní zátěže.

II. Právní rámec

A. Unijní právo

4. Ustanovení 4 rámcové dohody se týká zásady zákazu diskriminace. Jeho body 1 a 2 zní takto:

„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.‘ “

B. Německé právo

5. Ustanovení § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník, dále jen „BGB“) stanoví, že právní jednání, které porušuje zákaz stanovený zákonem, je nicotné.

6. Ustanovení § 4 odst. 1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zákon o práci na částečný úvazek a o pracovních smlouvách na dobu určitou, dále jen „TzBfG“) stanoví, že „[s]e zaměstnancem na částečný úvazek nesmí být z důvodu práce na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek, ledaže odlišné zacházení ospravedlňují objektivní důvody. Zaměstnanci na částečný úvazek musí být odměna za práci nebo jiné dělitelné plnění ocenitelné penězi poskytovány přinejmenším v rozsahu, který odpovídá podílu jeho pracovní doby na pracovní době srovnatelného zaměstnance na plný úvazek“.

III. Skutkový stav, vnitrostátní řízení a předběžné otázky

7. MK je od roku 2001 u žalované zaměstnán jako pilot a první důstojník. Od roku 2010 pracuje na částečný úvazek, což znamená, že jeho pracovní doba byla snížena na 90 % plného pracovního úvazku. V návaznosti na to byla jeho základní odměna snížena o 10 %.

8. Částečný pracovní úvazek MK prakticky spočívá v tom, že mu je ročně poskytováno 37 volných dní navíc. Nedochází tak ke snížení počtu hodin jeho letové služby během pracovních dnů.

9. Podle platných kolektivních smluv vztahujících se na piloty žalované je doba letové služby součástí pracovní doby³. Odměnu za nadlimitní hodiny letové služby (*Mehrflugdienststundenvergütung*), která převyšuje jeho základní odměnu, zaměstnanec obdrží, pokud v daném měsíci odpracoval určitý počet hodin letové služby, a překročil (aktivoval) tak limity pro vyplacení zvýšené odměny. Pro tento účel kolektivní smlouvy stanoví tři hodinové sazby. Tyto sazby se pro účely výpočtu odměny použijí v případě, že zaměstnanec za měsíc odpracoval na krátkých letech 106, 121 a 136 hodin letové služby. Pro hodiny letové služby odpracované při dálkových letech platí nižší limity ve výši 93, 106 a 120 hodin letové služby za měsíc. Ustanovení kolektivních smluv nestanoví, že tyto limity musí být u zaměstnanců, kteří pracují na částečný úvazek, sníženy poměrně k jejich částečnému úvazku.

10. Za účelem stanovení měsíční odměny MK za nadlimitní hodiny letové služby vypočítává žalovaná individuální aktivační limit, který zohledňuje skutečnost, že MK pracuje na částečný úvazek. Za hodiny letové služby, které MK odpracuje nad rámec svého individuálního spouštěcího limitu, pobírá hodinovou mzdu vypočítanou ze základní odměny. Teprve v případě, že doba jeho letové služby překročí aktivační limity, zvýšenou odměnu obdrží.

11. MK podal proti žalované žalobu, kterou se domáhá, aby mu vyplatila rozdíl mezi již vyplacenou a zvýšenou odměnou za nadlimitní hodiny letové služby, stanovený na základě aktivačních limitů snížených na základě redukčního koeficientu, který odpovídá jeho pracovnímu úvazku.

12. Ačkoli Arbeitsgericht München (pracovněprávní soud v Mnichově, Německo) této žalobě vyhověl, byla později zamítnuta Landesarbeitsgericht München (zemský pracovněprávní soud v Mnichově, Německo).

13. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud), u něhož bylo zahájeno řízení o opravném prostředku „Revision“ podaném MK, poznamenává, že limity aktivující vyplacení zvýšené odměny za nadlimitní hodiny letové služby platí jednotně pro zaměstnance na plný i částečný úvazek. Tento soud si přeje zjistit, zda takové okolnosti vedou k tomu, že je se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek ve smyslu § 4 odst. 1 TzBfG. Pokud se z hlediska mzdy skutečně jedná o méně příznivé zacházení, podotýká, že bude nezbytné ověřit, zda je ospravedlněno objektivním důvodem umožňujícím odchýlit se od zásady poměrného dílu.

14. S ohledem na to, že prostřednictvím § 4 odst. 1 TzBfG se do vnitrostátního práva provádí ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody, si předkládající soud není jistý tím, které kritérium je vhodné pro určení, zda dochází k nerovnému zacházení. Konkrétně si tento soud není jist tím, zda má být toto posouzení založeno na metodice použité v rozsudcích *Elsner-Lakeberg*⁴ a *Voß*⁵, která podle jeho názoru zahrnuje přezkum různých složek odměny, nebo zda se má uvedené posouzení řídit spíše posouzením *celkové odměny*, jak bylo podle předkládajícího soudu rozhodnuto v rozsudku *Helmig*⁶. Předkládající soud uvádí, že použití posledně uvedené metody povede k závěru, že dotčená pravidla s sebou nenesou žádné rozdílné zacházení. Pokud by však

³ – Ze spisu vyplývá, že „hodiny letové služby“ zahrnují dobu letu, jakož i řadu dalších složek, jako jsou přípravné úkony nebo úkony, které mají být provedeny po letu, čas strávený povinným výcvikem na leteckém simulátoru a další. Ze spisu rovněž vyplývá, že hodiny letové služby tvoří jednu ze složek celkové pracovní doby, přičemž tato doba dále zahrnuje zejména administrativní úkony, pohotovost, péči o cestující, odborné úkoly, dobu strávenou na zemi během mezipřistání nebo dobu strávenou lékařskými prohlídkami.

⁴ – Rozsudek ze dne 27. května 2004 (C-285/02, EU:C:2004:320) (dále jen „rozsudek *Elsner-Lakeberg*“).

⁵ – Rozsudek ze dne 6. prosince 2007 (C-300/06, EU:C:2007:757) (dále jen „rozsudek *Voß*“).

⁶ – Rozsudek ze dne 15. prosince 1994, *Helmig* a další (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, EU:C:1994:415) (dále jen „rozsudek *Helmig*“).

byla použita první metoda, výsledek by byl opačný. Podle tohoto přístupu budou dotčená ustanovení zachována pouze tehdy, pokud lze cíl, který sledují, tedy kompenzaci určité pracovní zátěže, považovat za objektivní důvod, kterým lze ospravedlnit nerovné zacházení, ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.

15. Za těchto okolností se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Zachází vnitrostátní zákonné ustanovení se zaměstnanci na částečný úvazek méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 [rámcové dohody], pokud připouští, aby byla dodatečná odměna pro zaměstnance na částečný i na plný úvazek jednotně vázána na překročení téhož počtu odpracovaných hodin, a umožňuje tak, aby se brala v potaz celková odměna, a nikoli složka mzdy tvořená dodatečnou odměnou?

V případě kladné odpovědi na první otázku:

2) Je vnitrostátní zákonné ustanovení, které umožňuje nárok na dodatečnou odměnu podmínit tím, že je u zaměstnanců na částečný i na plný úvazek jednotně překročen týž počet odpracovaných hodin, slučitelné s ustanovením 4 bodem 1 a se zásadou poměrného dílu zakotvenou v ustanovení 4 bodě 2 [rámcové dohody], pokud je účelem dodatečné odměny kompenzovat mimořádnou pracovní zátěž?“

16. Písemná vyjádření předložili MK, žalovaná, německá vláda a Evropská komise. Tito zúčastnění spolu s dánskou, polskou a norskou vládou přednesli ústní vyjádření na jednání, které se konalo dne 21. září 2022.

IV. Analýza

17. Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda taková ustanovení, jako jsou dotčená ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách, vedou k nerovnému zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek a se zaměstnanci na plný úvazek vzhledem k tomu, že obě kategorie zaměstnanců musí dosáhnout stejného „limitu“ hodin letové služby k tomu, aby měli nárok na zvýšenou sazbu odměny uplatnitelnou na hodiny odpracované nad tyto limitní hodnoty⁷.

18. Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda případná nerovnost v zacházení s piloty pracujícími na částečný a na plný úvazek vyplývající z jednotného uplatňování těchto limitů na tyto dvě kategorie zaměstnanců může být ospravedlněna cílem kompenzovat mimořádnou pracovní zátěž.

19. Na žádost Soudního dvora se toto stanovisko bude zabývat pouze *první otázkou*.

20. Nosným důvodem pro položení této otázky týkající se posouzení existence nerovného zacházení se zaměstnanci je, že podle předkládajícího soudu existují dvě různá kritéria vyplývající z judikatury Soudního dvora, která lze v tomto ohledu použít. Použití jednoho nebo druhého kritéria by mohlo vést k odlišnému výsledku, což by vytvářelo nejistotu ohledně správné odpovědi.

⁷ – Třebaže znění položených otázek odkazuje na „vnitrostátní zákonné ustanovení“, z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce plyne, že výše odměny plynoucí ze sporných jednotných limitů je důsledkem uzavřených kolektivních smluv. Z předkládacího rozhodnutí také vyplývá, že na MK se může vztahovat šest jednotných limitů (tři pro krátké a tři pro dálkové lety) (viz bod 9 výše). Pro účely tohoto stanoviska nevyžadují tyto rozdílné hodnoty samostatnou analýzu, neboť to, co je v projednávané věci relevantní a týká se všech těchto hodnot, je jednotnost jejich uplatňování na piloty na plný a na částečný úvazek.

21. Za účelem zodpovězení této otázky nejprve uvedu několik předběžných poznámek k tomu, zda jsou rámcová dohoda, jakož i judikatura, které se dovolává předkládající soud, použitelné na projednávanou věc (A). Poté přistoupím k analýze této judikatury, abych určil správné kritérium, které z ní vyplývá (B). Nakonec naznačím, že použití tohoto kritéria vede k závěru, že dotčená situace nemá za následek rozdílné zacházení (C).

A. Úvodní poznámky

22. Projednávaná věc se týká výkladu zákazu diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný úvazek stanoveného v ustanovení 4 rámcové dohody. Je tedy třeba ověřit, zda se rámcová dohoda vztahuje na situaci MK (1), a pokud tomu tak je, zda se judikatura, které se dovolává předkládající soud a kterou obšírně rozebírají zúčastnění na tomto řízení, vztahuje na situace upravené tímto nástrojem (2).

1. Je rámcová dohoda použitelná?

23. Pravidla, která vymezují dotčené limity, jsou obsažena v kolektivních smlouvách. Připomínám, že tyto nástroje spadají do oblasti působnosti rámcové dohody, která se podle svého ustanovení 2 bodu 1 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“⁸.

24. Kromě toho, pokud jde o to, zda se rámcová dohoda vztahuje na MK, poznamenávám, že ustanovení 3 bod 1 rámcové dohody spojuje pojem „zaměstnanec na částečný úvazek“ se „zaměstnan[em]“, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku [, nejdéle však jeden rok], je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek“. Je pravda, že MK nemá vzhledem ke specifické povaze svého povolání (k níž se podrobněji vrátím v části C.1 tohoto stanoviska) stanovenou pevnou týdenní pracovní dobu. Ustanovení 4 rámcové dohody však stanoví zásadu sociálního práva Unie, která nemůže být vykládána restriktivně⁹. Pokud jde o konkrétní situaci MK, chápu, že ročně odpracuje méně hodin než srovnatelný zaměstnanec na plný úvazek, neboť je to nezbytným důsledkem 37 volných dní ročně navíc, které mu byly poskytnuty s ohledem na jeho částečný úvazek, v důsledku čehož mu byla snížena odměna o 10 %. Mám tedy za to, že je zaměstnancem na částečný úvazek ve smyslu Rámcové dohody.

25. Konečně není pochyb o tom, že odměna spadá pod pojem „pracovní podmínky“ uvedený v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody. Soudní dvůr potvrdil, že pod tento pojem spadají takové finanční podmínky, jako jsou podmínky týkající se odměn za práci¹⁰. Proto se domnívám, že nárok MK se týká pracovní podmínky ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.

⁸ – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska. K nutnosti, aby pravidla vypracovaná sociálními partnery respektovala unijní právo, viz stanovisko generálního advokáta M. Bobka ve věci Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, dále jen „stanovisko ve věci Hein“, bod 30 a citovaná judikatura).

⁹ – Rozsudek ze dne 7. července 2022, Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, dále jen „rozsudek Zone de secours Hainaut-Centre“, bod 43 a citovaná judikatura).

¹⁰ – Rozsudek Zone de secours Hainaut-Centre, bod 52 a citovaná judikatura.

2. Je judikatura, které se dovolává předkládající soud, použitelná?

26. Poté, co jsem konstatoval, že spor v původním řízení spadá do oblasti působnosti rámcové dohody, připomínám, že ústřední otázkou v projednávané věci je, zda situace, která nastala v původním řízení, představuje porušení zákazu diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek, jak je zakotven v jejím ustanovení 4.

27. Při zdůraznění svých pochyb o kritériu, které má být v projednávané věci použito, se předkládající soud opírá především o tři rozsudky Soudního dvora: Helmig, Elsner-Lakeberg a Voß. Je třeba připomenout, že všechny tyto věci se týkají výkladu zásady stejné odměny mužů a žen, stanovené (v současnosti) v článku 157 SFEU nebo ve směrnici o stejné odměně¹¹. Ačkoli se tyto věci týkaly rovněž zaměstnanců na částečný úvazek, nebylo v nich odkazováno na rámcovou dohodu¹².

28. Naproti tomu, jak již bylo uvedeno, projednávaná věc se týká výkladu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, které je nástrojem, jehož specifickým cílem je podpora práce na částečný úvazek a odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný a na plný úvazek¹³. V této souvislosti stanoví pravidla minimální ochrany¹⁴.

29. Zákaz diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek je zakotven v ustanovení 4 bodě 1, který stanoví, že „[p]okud 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“. Ustanovení 4 bod 2 dodává, že „[j]e-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘“.

30. Souhlasím se zúčastněnými na tomto řízení, kteří na jednání uvedli, že skutečnost, že judikatura, které se dovolává předkládající soud, se týká věcí souvisejících se stejnou odměnou mužů a žen, nemá sama o sobě vliv na její relevanci pro účely projednávané věci. Jak uvedla polská vláda, odůvodnění Soudního dvora ve věcech Helmig, Elsner-Lakeberg a Voß sestávalo ze dvou fází. Soudní dvůr přezkoumal údajné rozdíly v zacházení mezi zaměstnancem na plný a na částečný úvazek a teprve poté analyzoval to, zda se tento případný rozdíl dotýkal ve větší míře žen než mužů (toto posouzení bylo ponecháno na předkládajícím soudu).

31. Důležitější je, jak připomněla dánská vláda, že zákaz diskriminace zakotvený v ustanovení 4 rámcové dohody a zákaz diskriminace uvedený ve směrnici o stejné odměně představují konkrétní vyjádření téže základní zásady unijního práva, a to obecné zásady rovnosti, podle které se zachází se srovnatelnými situacemi stejně, ledaže by bylo činění rozdílů objektivně

¹¹ – Směrnice Rady 75/117/EEC ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. 1975, L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179) (směrnice o stejné odměně). Tato směrnice byla nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění) (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23).

¹² – Zdá se, že skutečnosti vyplývající z rozsudků ve věcech Helmig, Elsner-Lakeberg a Voß předcházely lhůtě pro provedení povinností stanovených v rámcové dohodě.

¹³ – Viz rozsudek Zone de secours Hainaut-Centre, bod 42 a citovaná judikatura.

¹⁴ – Podle ustanovení 6 bodu 1 rámcové dohody „[č]lenské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v této dohodě“. Viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, dále jen „rozsudek Greenfield“, bod 39).

odůvodněno¹⁵. Konečně nevidím ve znění ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody ani v jiném ustanovení tohoto nástroje v tomto ohledu nic, co by mělo vliv na relevanci výše uvedené judikatury pro účely projednávané věci.

32. Jak již bylo stručně zmíněno výše, Soudní dvůr objasnil, že pojem „pracovní podmínky“ užitý v ustanovení 4 rámcové dohody se vztahuje na finanční pracovní podmínky, neboť opačné pojetí by zbavovalo veškerého užitečného smyslu zásadu poměrného dílu, „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“¹⁶. Soudní dvůr rovněž dodal, že zásada zákazu diskriminace stanovená v ustanovení 4 rámcové dohody se musí uplatňovat na složky mzdy i na úroveň těchto složek¹⁷.

33. Z judikatury Soudního dvora vyplývá, že zásada poměrného dílu představuje „volitelný nástroj“ k poměrnému omezení některých práv zaměstnanců na částečný úvazek, a to způsobem odpovídajícím skutečně odpracované době ve srovnání s dobou odpracovanou zaměstnanci na plný úvazek¹⁸. Zohlednění zkrácené pracovní doby zaměstnance oproti zaměstnancům na plný úvazek totiž představuje objektivní kritérium, které umožňuje poměrné snížení nároků dotčených zaměstnanců¹⁹.

34. Soudní dvůr měl konkrétně za to, že za účelem poměrného zkrácení doby dovolené za kalendářní rok²⁰, výše starobního důchodu²¹ nebo výše příspěvku na dítě²² je vhodné vycházet ze zásady poměrného dílu. Soudní dvůr v této souvislosti rovněž připustil úpravu horní meze pro úhradu pro zaměstnance v případě platební neschopnosti zaměstnavatele²³ a rozhodl, že je slučitelná s pravidly rámcové dohody, která pro účely výpočtu odměny zaměstnance pracujícího na plný úvazek započítávají (kratší) dobu odpracovanou dříve na částečný úvazek²⁴.

35. Na rozdíl od těchto situací ze spisu podle všeho nevyplývá, že by zaměstnanecké požitky nebo odměna MK byly ve srovnání s požitky nebo odměnami, které pobírají piloti pracující na plný úvazek, omezeny. Stanovisko MK chápu spíše tak, že jeho částečný úvazek mu ztěžuje dosažení

¹⁵ – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. října 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, bod 56), týkající se ustanovení 4 rámcové dohody a směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976, L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01. s. 187). Tato směrnice byla zrušena směrnicí 2006/54, uvedenou v poznámce pod čarou 11 výše. Viz rovněž rozsudek ze dne 13. července 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, dále jen „rozsudek Kleinsteuber“, bod 39).

¹⁶ – Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. června 2010, Bruno a další (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, dále jen „rozsudek Bruno“, body 34 a 42). Tímto objasněním chtěl Soudní dvůr pravděpodobně rozptýlit pochybnosti, které by mohly vyplývat ze skutečnosti, že čl. 153 odst. 5 SFEU (tehdy čl. 137 odst. 5 ES) vylučuje pravomoc Evropské unie mimo jiné v oblasti odměňování. Soudní dvůr upřesnil, že toto vyloučení se týká harmonizace úrovně mezd, ale nevztahuje se na „každou otázku mající jakoukoli spojitost s odměnou za práci“. Viz rozsudek Bruno, bod 37. Soudní dvůr v tomto rozsudku rovněž objasnil, že pokud jde o důchodové zabezpečení, rámcová dohoda se vztahuje pouze na ty důchody, které závisí na pracovním poměru, na rozdíl od zákonných důchodů sociálního zabezpečení.

¹⁷ – Rozsudek Bruno, bod 40. Viz rovněž rozsudek ze dne 7. dubna 2022, Ministero della Giustizia a další (Postavení italských smírčích soudců) [C-236/20, EU:C:2022:263, dále jen „rozsudek Ministero della Giustizia a další (Postavení italských smírčích soudců)“, bod 38 a citovaná judikatura].

¹⁸ – Použijeme-li několik pojmů, které zavedl generální advokát M. Bobek ve svém stanovisku ve věci Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, bod 45 a 69).

¹⁹ – Rozsudek Ministero della Giustizia a další (Postavení italských smírčích soudců), bod 52 a citovaná judikatura. Viz rovněž rozsudek Kleinsteuber, bod 30 a citovaná judikatura, rozsudek Zone de secours Hainaut-Centre, bod 57, a usnesení ze dne 3. března 2021, Fogasa [C-841/19, EU:C:2021:159 (dále jen „usnesení Fogasa“), bod 43 a citovaná judikatura].

²⁰ – Rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 33), a rozsudek Greenfield, bod 32.

²¹ – Rozsudek ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, body 90 až 93).

²² – Rozsudek ze dne 5. listopadu 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, bod 25).

²³ – Usnesení Fogasa, body 41 až 49.

²⁴ – Rozsudek Zone de secours Hainaut-Centre, body 60 a 67.

jednotných aktivačních limitů a získání zvýšené odměny za hodiny letové služby odpracované nad tyto limity. V této souvislosti je tedy třeba zodpovědět otázku, zda se zákaz diskriminace zakotvený v ustanovení 4 rámcové dohody vztahuje i na tuto konkrétní situaci.

36. Než přistoupím k posouzení tohoto stanoviska, objasním kritérium, které má být použito k ověření, zda skutečně dochází k rozdílnému zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek, pokud jde o odměny. Za tímto účelem nyní přejdu k judikatuře, které se dovolává předkládající soud.

B. Kritérium vycházející z rozsudků ve věcech Helmig, Elsner-Lakeberg a Voß

37. Jak jsem již uvedl, relevantní judikaturu v tomto kontextu představují rozsudky ve věcech Helmig, Elsner-Lakeberg a Voß. Mezi zúčastněnými však nepanuje shoda ohledně přesných důsledků těchto rozsudků, pokud jde o posouzení toho, zda dochází k nerovnému zacházení v oblasti odměňování. Abych tento bod objasnil, zrekapituluji postupný vývoj, k němuž došlo v těchto třech rozsudcích (1), a určím kritérium, které z něho vyplývá (2).

1. Od rozsudku Helmig k rozsudkům ve věcech Elsner-Lakeberg a Voß

38. Zaprvé, rozsudek ve věci Helmig, vynesení v roce 1994, se týkal zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, kteří požadovali příplatek za práci přesčas za hodiny odpracované nad rámec svého individuálního částečného úvazku, ačkoli takový příplatek byl zaměstnancům přiznán pouze v případě, že překročili počet odpracovaných hodin odpovídající plnému úvazku. Soudní dvůr shledal, že v tomto případě k rozdílnému zacházení nedošlo. Bylo tomu tak proto, že tím, že zaměstnanci pracující na částečný úvazek dostali za svou práci přesčas (nad rámec svého částečného úvazku a do výše plného pracovního úvazku) běžnou hodinovou sazbu, obdrželi za stejný počet odpracovaných hodin stejnou odměnu jako zaměstnanci pracující na plný úvazek. Právě v této souvislosti Soudní dvůr v bodě 26 tohoto rozsudku konstatoval, že „o nerovné zacházení se jedná vždy, když je odměna zaplacená zaměstnancům na plný úvazek vyšší než odměna zaplacená zaměstnancům na částečný úvazek za stejný počet hodin stejné práce odpracovaných v rámci zaměstnaneckého pracovního poměru“²⁵. Výsledné kritérium tedy zakazuje, aby odměna za stejný počet odpracovaných hodin byla nižší.

39. Vzhledem k použití výrazu „celková“ byl přístup použitý ve věci Helmig označován jako kritérium „celkové odměny“. Posuzujeme-li tuto charakterizaci izolovaně, bez konkrétních skutkových okolností nebo kontextu této věci, může být podle mého názoru do určité míry zavádějící, neboť Soudní dvůr vzal v úvahu „odměnu“ za stejný počet odpracovaných hodin. Použití výrazu „celková“ podle mého názoru odráží skutečnost, že se nárok žalobců týkal jejich odměny za práci přesčas jakožto zvláštní složky jejich odměny. Tento výraz naopak neznamená, že se Soudní dvůr rozhodl nezkoumat jednotlivé složky odměny. Spíše naopak, těmto jednotlivým složkám (složce vyplácené na základě běžné sazby a složce vyplácené na základě zvýšené odměny) věnoval pozornost a na základě tohoto zkoumání rozhodl, že se v dané situaci nejedná o rozdílné zacházení²⁶.

²⁵ – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska. Viz rovněž rozsudek ze dne 6. února 1996, Lewark (C-457/93, EU:C:1996:33, bod 25). Tato věc se týkala toho, že zaměstnavatel odmítl kompenzovat dobu, kterou zaměstnanec pracující na částečný úvazek strávil na školení za situace, kdy délka tohoto školení překročila pracovní dobu odpovídající částečnému úvazku.

²⁶ – Rozsudek Helmig, body 27 až 30.

40. Zadruhé, rozsudek ve věci Elsner-Lakeberg vynesený v roce 2004 se týkal učitele pracujícího na částečný úvazek. Zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek ani zaměstnancům pracujícím na plný úvazek nebyla za první tři hodiny práce přesčas vyplácena odměna odpovídající odměně za přesčasové hodiny. Edeltraud Elsner-Lakebergová, která pracovala na částečný úvazek v rozsahu 15 hodin týdně, musela odpracovat 2,5 hodiny navíc. Uplatnění výše uvedeného pravidla mělo za následek to, že za ně neobdržela žádný příplatek.

41. Soudní dvůr rozhodl, že tato situace představuje rozdílné zacházení. Ke svému závěru mohl dospět v důsledku použití kritéria stanoveného ve věci Helmig, jelikož E. Elsner-Lakebergová dostávala za stejnou odpracovanou dobu nižší odměnu než zaměstnanec pracující na plný úvazek (který byl odměněn i za 2,5 hodiny práce přesčas v rámci plného úvazku). Bylo s ní tedy zacházeno méně příznivě než se zaměstnancem pracujícím na plný úvazek. Takové bylo ostatně odůvodnění generálního advokáta F. G. Jacobse²⁷.

42. Soudní dvůr však k situaci přistoupil z jiného úhlu. Vysvětlil, že „skutečná transparentnost umožňující účinnou kontrolu je zajištěna pouze tehdy, použije-li se [zásada stejné odměny] na každou část odměny přiznané za práci [...], s vyloučením celkového posouzení výhod přiznaných dotčeným osobám“²⁸.

43. Při použití tohoto kritéria na skutkové okolnosti uvedené věci Soudní dvůr poznamenal, že dotčené pravidlo představuje „větší zatížení“ pro zaměstnance pracující na částečný úvazek²⁹. Skutečnost, že počet hodin práce přesčas, který zakládá právo na příplatek, nebyl u učitelů na částečný úvazek snížen způsobem poměrným k jejich pracovní době, měla za následek to, že s těmito učiteli bylo zacházeno jinak než s učiteli na plný úvazek³⁰.

44. Z odůvodnění Soudního dvora vyplývá, že se rozhodl nepoužít kritérium stanovené ve věci Helmig, které by na jedné straně obecně vedlo ke stejnému výsledku, pokud jde o existenci rozdílného zacházení, avšak na druhé straně by přineslo poněkud odlišný konkrétní výsledek pro žalobkyni. Pokud by totiž Soudní dvůr toto kritérium použil, E. Elsner-Lakebergová by měla nárok na stejnou odměnu od první odpracované hodiny přesčas, namísto toho, aby byla odpracovaná doba bez příplatku pouze poměrně snížena.

45. Soudní dvůr se však rozhodl – opět – použít kritérium stanovené v rozsudku Helmig v rozsudku Voß, který představuje třetí soudní rozhodnutí relevantní pro projednávanou věc. Věc Voß se týkala učitelky zaměstnané na částečný úvazek, která odpracovala několik hodin nad rámec své pracovní smlouvy. Za tyto přesčasové hodiny jí byla zaplácena odměna v nižší sazbě, než je sazba platná pro běžnou pracovní dobu. Tato nižší sazba se vztahovala rovněž na práci přesčas odpracovanou zaměstnanci na plný úvazek, pokud pracovali nad rámec svého plného úvazku.

46. S odkazem na kritérium použité ve věci Helmig³¹ Soudní dvůr uvedl, že Ursula Voß pobírala odměnu, která byla za stejnou odpracovanou dobu, co se týče hodin nad rámec jejího částečného úvazku až do výše běžného plného úvazku, nižší než odměna zaplacená učiteli vykonávajícímu své

²⁷ – Stanovisko generálního advokáta F. G. Jacobse ve věci Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2003:561, bod 20).

²⁸ – Rozsudek Elsner-Lakeberg, bod 15. Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

²⁹ – Na základě skutečnosti, že 3 hodiny práce přesčas bez příplatku představovaly 5 % prodloužení pracovní doby (na částečný úvazek s měsíční pracovní dobou 60 hodin), zatímco u zaměstnanců na plný úvazek (s měsíční pracovní dobou 98 hodin) představovaly pouze přibližně 3 % prodloužení.

³⁰ – Rozsudek Elsner-Lakeberg, bod 17.

³¹ – Rozsudek Voß, bod 29, který výslovně odkazuje na bod 26 rozsudku Helmig a doslovně přebírá test stanovený v tomto rozsudku.

povolání na plný úvazek³². Soudní dvůr poté vysvětlil, proč k takové situaci došlo a učinil tak „přezkumem složek odměny“, jimiž byly v projednávané věci příslušná pracovní doba odpovídající částečnému a plnému úvazku, jakož i skutečnost, že snížená sazba odměny se na učitele na částečný úvazek vztahovala od první hodiny přesahující jejich běžnou (kratší) pracovní dobu, zatímco u učitelů na plný úvazek se použila až na hodiny odpracované nad rámec plného úvazku³³.

2. Od rozsudku Voß zpět k rozsudku Helmig

47. Podotýkám, že značná část diskuse mezi zúčastněnými se týkala správného kritéria, které má být vyvozeno z rozsudku Voß. Jak vyplývá z výše uvedeného popisu, Soudní dvůr se v něm rozhodl použít kritérium stanovené v rozsudku Helmig. Na toto kritérium odkázal a použil jej.

48. Komise tvrdí opak a v tomto ohledu poukazuje na výraz „naproti tomu“ použitý v bodě 32 rozsudku Voß. Podotýkám, že v tomto bodě Soudní dvůr popisuje svou judikaturu a upozorňuje na příslušné rozdíly ve výsledku, k němuž dospěl v rozsudku Helmig na straně jedné a v rozsudku Elsner-Lakeberg na straně druhé: v prvním rozsudku žádné rozdílné zacházení neshledal a „naproti tomu“ ve druhém jej shledal³⁴.

49. Argumentace Komise je tedy poněkud matoucí. Jak na jednání přesvědčivě vysvětlily dánská a norská vláda, výraz „naproti tomu“ je pouze součástí popisu, který Soudní dvůr uvedl ve své předchozí judikatuře, a nevypovídá nic o tom, že by Soudní dvůr ve věci Voß volil mezi těmito dvěma přístupy, které jsou předestřeny v rozsudcích Helmig a Elsner-Lakeberg.

50. To, co o této volbě skutečně vypovídá, je, jak jsem již uvedl, skutečnost, že Soudní dvůr v rozsudku Voß odkázal na kritérium stanovené ve věci Helmig a použil jej na skutkové okolnosti dané věci³⁵.

51. Soudní dvůr šel ve skutečnosti ještě dále a implicitně se distancoval od metody použité dříve v rozsudku Elsner-Lakeberg, neboť když popisuje (v rozsudku Voß) své vlastní úvahy, jak byly dříve uvedeny v rozsudku Elsner-Lakeberg, není tento popis zcela přesný. Namísto popisu metody „většího zatížení“, kterou skutečně použil v rozsudku Elsner-Lakeberg, Soudní dvůr *a posteriori* vysvětluje, že k výsledku v této věci dospěl pomocí odůvodnění převzatého z rozsudku Helmig, které však v odůvodnění rozsudku Elsner-Lakeberg zcela chybí³⁶.

52. Je však pravda, že v bodě 36 rozsudku Voß Soudní dvůr poté, co již dospěl k závěru, že došlo k rozdílnému zacházení (na základě použití kritéria stanoveného v rozsudku Helmig), přešel k dotčenému „přezkumu složek odměny“. Odkaz na „složky odměny“ však neposouvá analýzu směrem k přezkumu proporcionálního dopadu „zátěže“, kterou by pro zaměstnance pracujícího

³² – Rozsudek Voß, body 34 a 35.

³³ – Rozsudek Voß, body 36 a 37.

³⁴ – Rozsudek Voß, bod 32 v kombinaci s bodem 31.

³⁵ – Viz bod 29 ohledně přepracování kritéria stanoveného v rozsudku Helmig a body 34, 35 a 37 ohledně použití tohoto kritéria na skutkové okolnosti dané věci.

³⁶ – Toto odůvodnění bylo totožné s odůvodněním navrženým generálním advokátem F.G. Jacobsem v jeho stanovisku ve věci Elsner-Lakeberg, jak na jednání správně vysvětlila dánská vláda. Viz výše bod 41 a poznámka pod čarou 27 tohoto stanoviska. Srovnej body 33 a 34 rozsudku Voß a bod 17 rozsudku Elsner-Lakeberg.

na částečný úvazek představovala odměna vyplácená na základě nižší platové sazby. Tento odkaz má spíše za cíl pouze podrobně vysvětlit předchozí závěr ohledně nižší odměny, kterou U. Voß pobírala za hodiny, které odpracovala nad rámec svého individuálního částečného úvazku³⁷.

53. Tento důležitý odkaz podle mého názoru poukazuje na myšlenku, dle níž, jak již dříve uvedl generální advokát F. G. Jacobs ve věci JämO, „posuzovat každou složku odměny samostatně pro účely srovnání rovnosti odměn bude obecně jediným správným způsobem, jak zajistit rovnost [...], dosáhnout transparentnosti a zajistit účinný soudní přezkum“³⁸.

54. Soudní dvůr totiž v případech, kdy bylo možno porovnat jednotlivé složky odměny, provedl podrobnější analýzu a odmítl připustit, že by se některé složky odměny mohly vzájemně kompenzovat. V tomto duchu odmítl v rozsudku Barber započtení diskriminačních nároků na důchod oproti vyšší částce odstupného, neboť výsledná situace by byla pro diskriminovanou skupinu stále méně výhodná³⁹. Mohou však skutečně nastat okolnosti, za nichž takový přezkum nebude proveditelný z důvodu složitosti systému odměňování. Jedinou metodou, která za takových okolností umožní smysluplné srovnání, bude, řečeno slovy generálního advokáta F. G. Jacobse, „globální posouzení“⁴⁰.

55. Takový scénář však nenastal ani ve věci Helmig, ani ve věci Voß, přičemž v obou se Soudní dvůr věnoval, implicitně nebo výslovně, pozornost jednotlivým složkám odměny. Je tedy nepřesné rozlišovat mezi těmito dvěma věcmi na straně jedné a věcí Elsner-Lakeberg na straně druhé na základě individuálního či méně individuálního přístupu Soudního dvora. Přesto právě tento pohled zaujali někteří zúčastnění.

56. Přístup použitý ve věci Elsner-Lakeberg byl totiž v průběhu řízení v projednávané věci označen za přístup, který zahrnuje posouzení „jednotlivých složek“ odměny. Taková charakteristika je poněkud zavádějící, pokud je jejím účelem odlišit danou metodu od metody použité ve věci Helmig. Jak jsem vysvětlil výše, posouzení provedené ve věci Helmig a později ve věci Voß nebylo o nic méně podrobné než posouzení provedené ve věci Elsner-Lakeberg. Ve všech třech věcech vzal Soudní dvůr v zásadě v úvahu odměnu za obvyklou pracovní dobu a za dobu odpracovanou přesčas. Skutečný rozdíl mezi rozsudky Helmig a Voß na straně jedné a Elsner-Lakeberg na straně druhé je, že v rozsudku Elsner-Lakeberg Soudní dvůr nevyžadoval, aby odměna za stejný počet odpracovaných hodin byla vždy stejná (a nikoli nižší). Na rozdíl od rozsudku Helmig (a později ve věci Voß) tento rozsudek implicitně připouští jako stále slučitelnou se zákazem diskriminace situaci, kdy je zátěž spočívající v nižší (nebo vlastně žádné) odměně pro zaměstnance pracující na částečný úvazek jednoduše zmírněna úměrně jejich částečnému úvazku.

57. Lze mít za to, že pokud by Soudní dvůr v tomto konkrétním kontextu použil kritérium stanovené v rozsudku Helmig, dle něhož „stejný počet odpracovaných hodin musí znamenat stejnou odměnu“, vedlo by to k tomu, že dotčené vnitrostátní pravidlo by se ve vztahu

³⁷ – Viz bod 46 tohoto stanoviska. Soudní dvůr pak v bodě 37 dospěl ke konečnému závěru o rozdílném zacházení, když v souladu s tím, co již uvedl v bodech 34 a 35 (a v souladu s kritériem stanoveným v rozsudku Helmig), konstatoval, že odměna zaměstnanců pracujících na částečný úvazek za dotčené hodiny byla v *dané věci* nižší než odměna zaměstnanců pracujících na plný úvazek.

³⁸ – Stanovisko ve věci JämO (C-236/98, EU:C:1999:618, dále jen „stanovisko ve věci JämO“, bod 31 a citovaná judikatura).

³⁹ – Rozsudek ze dne 17. května 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, body 6, 34 a 35). Viz mimo jiné stanovisko generálního advokáta Van Gervena ve věci Barber (C-262/88, EU:C:1990:34, body 7 a 8) a stanovisko ve věci JämO, bod 33.

⁴⁰ – Stanovisko ve věci JämO, bod 32. V souladu s jeho návrhy Soudní dvůr pro účely srovnání odmítl zohlednit příplatky za „mimořádné hodiny“, které dostávaly porodní asistentky, neboť jejich výše se každý měsíc lišila v závislosti na proměnlivém rozpisu směn. Namísto toho zohlednil základní měsíční odměnu porodních asistentek a příslušného srovnávacího subjektu. Rozsudek ze dne 30. března 2000, JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, body 39 až 45).

k zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek neuplatnilo. Pokud by totiž stejný počet odpracovaných hodin musel vždy znamenat stejnou odměnu, nemohla by být povinnost pracovat bez příplatku několik hodin měsíčně zaměstnancům na částečný úvazek uložena vůbec, nebo alespoň ne do doby, než dosáhnou počtu odpracovaných hodin odpovídajícímu plnému úvazku. Je tomu tak proto, že jakákoli taková povinnost uložená před dosažením limitu odpovídajícího plnému úvazku by vždy vedla k tomu, že odměna zaměstnanců pracujících na částečný úvazek by byla vzhledem k „chybějícím“ hodinám nižší (tzn. hodinám představujícím rozdíl mezi částečným a plným úvazkem).

58. Ať tak, či onak, kritérium, které vyplynulo z rozsudku Elsner-Lakeberg, je z hlediska konkrétního výsledku neslučitelné s kritériem použitým v rozsudku Helmig. Při rozhodování ve věci Voß měl tedy Soudní dvůr možnost volby mezi těmito dvěma přístupy a zvolil přístup použitý ve věci Helmig⁴¹. Mám za to, že tuto volbu lze nejlépe vysvětlit následovně.

59. Zaprvé bych poznamenal, že kritérium „většího zatížení“ je patrně poměrně obtížně aplikovatelné mimo konkrétní skutkový kontext věci Elsner-Lakeberg. V dané věci bylo totiž zjištěné „zatížení“ vyjádřeno jako pevný počet odpracovaných hodin (které bylo třeba odpracovat před tím, než vznikl nárok na příplatek). Procentní podíl, který toto „pevné zatížení“ představuje vůči danému režimu částečného úvazku a vůči plnému úvazku, lze pravděpodobně stanovit poměrně snadno. Tento úkol by však byl mnohem složitější, pokud by stejná logika měla být přenesena na takovou věc, jako je Voß. V takovém případě by totiž ekvivalent „zatížení“ musela představovat snížená sazba odměny vztahující se na „chybějící“ hodiny. Vzhledem k tomu, že počet hodin odpracovaných přesčas se pravděpodobně bude v jednotlivých měsících lišit, zaměstnavatel by tak neustále pracoval s neustále se měnícím cílem a pro každý měsíc by vypočítával počet „chybějících“ hodin odpracovaných zaměstnancem pracujícím na částečný úvazek, jehož odměna by mohla být ve srovnání se zaměstnancem pracujícím na plný úvazek *nižší*.

60. Zadruhé, a to je důležitější, jsem toho názoru, že Soudní dvůr se rozhodl použít rozsudek ve věci Helmig proto, aby potvrdil, že možnost, že by zaměstnanec pracující na částečný úvazek dostával za stejný počet odpracovaných hodin nižší odměnu než zaměstnanec pracující na plný úvazek, je jednoduše vyloučena. Poměrné snížení odměny nepřichází v úvahu, ani kdyby se pro tento účel podařilo vymyslet funkční matematický vzorec. Z odůvodnění a věcného závěru, k němuž Soudní dvůr dospěl v rozsudku Voß, tedy vyplývá, že se Soudní dvůr rozhodl přijmout takový přístup k zákazu diskriminace, který zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek poskytuje širší ochranu než v rozsudku Elsner-Lakeberg.

61. Na základě těchto skutečností mám za to, že zkoumání, zda dochází při odměňování k nerovnému zacházení se zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek, by mělo spočívat v ověření toho, zda zaměstnanec pracující na částečný úvazek pobírá za stejný počet hodin (stejně) práce stejnou odměnu jako zaměstnanec pracující na plný úvazek. Toto posouzení musí přirozeně zahrnovat zkoumání složek odměny, pokud takové složky (jako je odměna za běžnou práci a odměna za práci přesčas) existují (a pokud struktura odměny není příliš složitá na to, aby mohla být soudně přezkoumána), přičemž se rozumí, že zkoumání jednotlivých složek odměny slouží k ověření toho, zda je odměna vyplácená za stejný počet odpracovaných hodin stejná.

62. V návaznosti na tato objasnění se nyní vrátím k projednávané věci.

⁴¹ – Viz body 47 až 52 tohoto stanoviska.

C. Použití uvedeného kritéria na projednávanou věc

63. Tento oddíl uvedu poznámkami ke specifické povaze dotčeného zaměstnání na částečný úvazek (1). Poté na základě úvah uvedených v předchozí části tohoto stanoviska dojdou k závěru, že jednotnost dotčených aktivačních limitů k nerovnému zacházení s takovými zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek, jako je MK (2), nevede.

1. Specifická povaha dotčeného zaměstnání na částečný úvazek

64. Ze spisu vyplývá, že povolání „pilota“, které vykonává MK, je poměrně specifické v tom, že se na něj nevztahuje žádná pevná pracovní doba.

65. Žalovaná vysvětlila, aniž by jí MK odporoval, že je v zásadě jisté, kdy pracovní den začíná, ale málo předvídatelné, kdy skončí. To je do značné míry způsobeno specifickou povahou letecké dopravy, která činí každou cestu poněkud nepředvídatelnou, neboť může dojít ke zpoždění z meteorologických, provozních či technických důvodů. Ačkoli je každá cesta naplánována, toto plán musí být většinou upraven. Konec každého jednotlivého pracovního dne je tudíž vždy elektronicky evidován. Z toho vyplývá, že jediným způsobem, jak může takový pilot, jako je MK, pracovat na částečný úvazek, je poskytnutí volných dní navíc v kalendářním roce, což znamená, že se jeho měsíční odměna úměrně sníží. Co se však týče jeho skutečných pracovních dnů, pilot na částečný úvazek pracuje za stejných podmínek jako pilot na plný úvazek, pokud jde o hodiny jeho letové služby. Na rozdíl od jiných povolání je totiž pilot zřídka schopen opustit své pracoviště v určitou denní dobu tak, aby mohl pravidelně věnovat svůj čas něčemu jinému než práci.

66. Žalovaná konkrétně vysvětlila, že neexistuje žádné minimum hodin letové služby, kterého by musel pilot na plný nebo na částečný úvazek dosáhnout, existují však určité maximální hodnoty, které musí být dodrženy. Vysvětlila rovněž, že pro každého pilota vypočítává individuální měsíční limit, pokud jde o hodiny letové služby, který zohledňuje případnou pracovní smlouvu na částečný úvazek a odráží dostupnost pilota pro účely plánování letů. Jakmile však pilot na částečný úvazek dosáhne svého individuálního limitu, pokud jde o odpracované hodiny letové služby, je mu stále vyplácena odměna na základě běžné sazby. Teprve když dosáhne příslušných aktivačních limitů, obdrží za nadlimitní hodiny odměnu na základě příslušné zvýšené sazby.

67. Jak rozumím výše uvedenému, nemá proto v kontextu projednávané věci smysl rozlišovat v rámci obvyklého významu těchto pojmů mezi hodinami odpracovanými na částečný úvazek, na plný úvazek nebo přesčas, jak by to bylo možné učinit u zaměstnance s pevnou pracovní dobou. Existují prostě hodiny letové služby, které jsou při překročení dotčených aktivačních limitů odměňovány podle tří progresivně se zvyšujících sazeb.

2. Vedou jednotné aktivační limity k rozdílnému zacházení s piloty na částečný úvazek?

68. Zásadní otázkou v projednávané věci je, zda je odměna za „hodiny letové služby“⁴², pokud jde o hodiny odpracované nad rámec dotčených aktivačních limitů, z důvodu jednotnosti těchto limitů diskriminační vůči pilotům na částečný úvazek ve srovnání s piloty na plný úvazek⁴³. Jak bylo uvedeno výše, předkládající soud tuto otázku spojil se zkoumáním toho, zda má být při posouzení dotčené situace vzata v úvahu „celková odměna“, nebo složky odměny.

69. Postoje vyjádřené v tomto řízení se však rozcházejí.

70. Podle MK by se měla posuzovat každá složka odměny individuálně. Skutečnost, že aktivační limity nejsou sníženy úměrně jeho částečnému úvazku, porušuje zákaz diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. Německá vláda a Komise mají podobný názor⁴⁴.

71. Žalovaná tvrdí opak a je toho názoru, že v rámci posouzení lze uplatňovat kritérium celkové odměny, které v projednávané věci vede k závěru, že dotčené jednotné aktivační limity nevedou k rozdílnému zacházení. Podobný postoj zaujaly rovněž dánská, polská a norská vláda. Tyto vlády zdůrazňují, že za stejný počet odpracovaných hodin letové služby dostávají piloti na částečný úvazek a piloti na plný úvazek stejnou odměnu, jak vyžaduje kritérium stanovené ve věci Helmig a potvrzené ve věci Voß. Dánská vláda navíc vyjádřila obavy z důsledků možného rozhodnutí v opačném smyslu pro celý pracovní trh.

72. Souhlasím se žalovanou, jakož i s dánskou, polskou a norskou vládou, že dotčená situace k rozdílnému zacházení se zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek nevede.

73. Zaprvé, pokud jde o metodu, která má být použita, v souladu s výše uvedenou analýzou judikatury připomínám, že posouzení údajné diskriminace zaměstnance pracujícího na částečný úvazek musí spočívat v ověření, zda za stejný počet hodin (stejně práce) dostávají zaměstnanci pracující na částečný úvazek stejnou odměnu jako zaměstnanci pracující na plný úvazek. Jak jsem rovněž připomněl, tento přezkum musí zahrnovat posouzení jednotlivých složek odměny.

74. V tomto ohledu sympatizuji s MK, německou vládou a Komisí, neboť všichni tito zúčastnění uvádějí stejné obecné připomínky k nutnosti vzít v úvahu tyto jednotlivé složky. Z jejich písemností však vyplývá, že všichni v zásadě spojují tuto metodu s „kritériem většího zatížení“, neboť se jeví, že docházejí k závěru, že absence úměrného snížení dotčených aktivačních limitů vede k rozdílnému zacházení.

75. Naproti tomu, ačkoli dánská, polská a norská vláda upřednostňují metodu „celkové odměny“, z jejich písemností vyplývá, že souhlasí s myšlenkou, že je třeba zohlednit jednotlivé složky mzdy, pokud je toto zohlednění stále orámováno obecným pravidlem, že stejné odpracované hodiny musí být odměňovány stejně, aniž existuje povinnost snížit dotčené limity úměrně částečnému úvazku.

⁴² – Viz poznámka pod čarou 3 tohoto stanoviska.

⁴³ – Je nesporné, že jako relevantní srovnávací subjekt pracujících na plný úvazek se v případě takového pilota na částečný úvazek, jako je MK, jeví pilot na plný úvazek. Předkládající soud poznamenává, že dotčená ustanovení podmiňují pobírání odměny za nadlimitní hodiny letové služby pouze tím, zda je příslušná činnost vykonána v určitém rozsahu. Platí tedy stejně pro všechny zaměstnance zařazené mezi piloty a konající letovou službu.

⁴⁴ – Německá vláda má však na rozdíl od žalobce za to, že rozdílné zacházení je ospravedlněno cílem kompenzovat mimořádnou pracovní zátěž, zatímco Komise má v zásadě za to, že podmínka nutná k tomu, aby rozdílné zacházení mohlo být odůvodněné, splněna není. Připomínám, že otázka ospravedlnění údajného rozdílného zacházení se týká druhé otázky položené v projednávané věci, která jak je vysvětleno v bodech 17 až 19 výše, není předmětem tohoto stanoviska.

76. S ohledem na tato objasnění ze spisu vyplývá, že odměna za hodiny letové služby je pro obě kategorie zaměstnanců stejná, pokud jde o hodiny odpracované *pod* hranicí vymezenou těmito jednotně stanovenými aktivačními limity. Stejným způsobem se zvyšuje i odměna za hodiny odpracované *nad* hranicí vymezenou těmito limity. Z toho vyplývá, že co se týče obou těchto složek odměny, stejný počet hodin letové služby je odměňován stejně. Ve světle tohoto poměrně jednoduchého matematického cvičení nespátřuji žádnou diskriminaci, která by dopadala na takové piloty na částečný úvazek, jako je MK.

77. Jak poznamenává žalovaná, na rozdíl od situace, která nastala ve věci Voß, dotčená ustanovení nevedou k tomu, že by zaměstnanci pracující na částečný úvazek byli za jakoukoli hodinu své letové služby odměňováni *méně* než zaměstnanci pracující na plný úvazek. Jak na jednání připomněla dánská vláda, dotčená situace je podobná skutkovým okolnostem věci Helmig, v níž Soudní dvůr odmítl považovat za nerovné zacházení takovou situaci, kdy zaměstnanci pracující na částečný úvazek nedostávali odměnu vypočtenou na základě zvýšené sazby od první hodiny překračující limit stanovený jejich pracovní smlouvou, přičemž tato zvýšená sazba platila pro zaměstnance pracující na částečný i na plný úvazek pouze nad rámec hodin odpovídajících plnému úvazku.

78. MK, jakož i Komise tvrdí, že skutečnost, že dotčené limity nejsou úměrně sníženy, negativně dopadá na zaměstnance pracující na částečný úvazek, pokud jde o vztah mezi výkonem a obdrženým protiplněním.

79. Musím připustit, že jelikož jsou, pokud jde o odměnu za hodiny letové služby, obě kategorie pilotů podle všeho za skutečně odpracované hodiny odměňovány stejným způsobem, je pro mě obtížné pochopit, jak přesně by měl být tento negativní dopad chápán. Jejich skutečný výkon je totiž odměňován stejným protiplněním.

80. Důležité je tvrzení MK, dle něhož vzhledem k tomu, že ustanovení kolektivních smluv, která stanovují aktivační limity, podle jeho názoru ve skutečnosti nesledují cíl spočívající v kompenzaci mimořádné pracovní zátěže a že hodnoty zvolené pro tyto limity nejsou podloženy žádnými objektivními prvky, neexistuje žádný objektivní důvod, proč by tyto limity *neměly být sníženy* úměrně dotčenému částečnému úvazku. Německá vláda dodává, že MK *de facto* dostává nižší odměnu než pilot na plný úvazek, neboť vzhledem k tomu, že pracuje na částečný úvazek, je méně pravděpodobné, že dosáhne aktivačních limitů.

81. V reakci na tyto argumenty zaprvé podotýkám, že hodnoty dotčených aktivačních limitů vyplývají z dohody dosažené sociálními partnery. S výhradou dodržení platných regulačních limitů nepřísluší tomuto soudu zpochybňovat takovou dohodu nebo zdravotní aspekty, z nichž může vycházet.

82. Zadruhé souhlasím s německou vládou v tom, že MK podle všeho během jednoho roku odpracuje méně hodin než pilot na plný úvazek. Pravděpodobným důsledkem této skutečnosti je, že bude mít méně měsíců, během nichž dosáhne aktivačních limitů, a tím i zvýšené odměny za dotčené odpracované hodiny.

83. To, do jaké míry tomu tak v projednávaném případě skutečně je, z mého pohledu závisí do značné míry na organizaci dovolené MK za kalendářní rok. Jak MK potvrdil na jednání, skutečně existovaly měsíce, v nichž byl schopen dotčených limitů dosáhnout. Nicméně i kdyby tomu tak nebylo, v projednávané věci je stále relevantní otázka, zda MK dostává za skutečně odpracované

hodiny letové služby stejnou odměnu jako pilot na plný úvazek, nebo zda dostává méně. Odpověď na tuto otázku je s výhradou ověření předkládajícím soudem patrně taková, že za stejný počet odpracovaných hodin dostává stejnou odměnu.

84. Jak tvrdí žalovaná a dánská, polská a norská vláda, přijetí postoje MK by vedlo k tomu, že by se s piloty na částečný úvazek zacházelo lépe než s piloty na plný úvazek, pokud jde o počet hodin letové služby přesahující jejich individuální limity až do počtu odpracovaných hodin, které by zakládaly nárok na zvýšenou sazbu pro piloty na plný úvazek. V případě zaměstnání na částečný pracovní úvazek v rozsahu 90 % plného pracovního úvazku může být tento rozdíl poněkud omezený. V případě zaměstnání na částečný pracovní úvazek v rozsahu 50 % plného pracovního úvazku by tak tomu tak již bylo méně, přesto by se měla uplatnit stejná logika. V každém případě, i kdyby se rozdíl měl týkat odměny jen za jednu hodinu letové služby, správná otázka v tomto kontextu nezní, zda existuje nějaký důvod, proč by se pilotům pracujícím na částečný úvazek nemělo dostat takového zacházení v důsledku poměrného snížení sporných aktivačních limitů, ale zda zákaz diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek zakotvený v ustanovení 4 rámcové dohody takové snížení a zacházení vyžaduje.

85. Jak již bylo připomenuto, rámcová dohoda stanoví pravidla minimální ochrany. Tato minimální úroveň ochrany vyžaduje, jak jsem vysvětlil výše, aby odměna za stejný počet pracovních hodin odpracovaných zaměstnanci na částečný i na plný úvazek byla stejná, a nikoli nižší nebo vyšší.

86. Ze spisu vyplývá, že MK pobírá za stejný počet hodin letové služby stejnou odměnu jako pilot na plný úvazek. Podle mého názoru s ním tedy není zacházeno méně příznivě než s pilotem na plný úvazek.

V. Závěry

87. S ohledem na výše uvedené navrhuji, aby Soudní dvůr na první předběžnou otázku položenou Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) odpověděl následovně:

„Ustanovení 4 bod 1 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,

musí být vykládáno v tom smyslu, že

nebrání ustanovení kolektivní smlouvy, podle něhož je dodatečná odměna pro zaměstnance na částečný i na plný úvazek jednotně vázána na překročení téhož počtu odpracovaných hodin, pokud je odměna za týž počet hodin stejné práce odpracovaných zaměstnanci na částečný i na plný úvazek stejná.“