



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

19. října 2023 \*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Částečný pracovní úvazek – Směrnice 97/81/ES – rámcová dohoda UNICE, CEEP a EKOS o částečném pracovním úvazku – Ustanovení 4 bod 1 – Zásada zákazu diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek – Zásada ‚poměrným dílem‘ – Piloti – Odměna za dobu odpracovanou nad rámec stanovené doby letové služby – Stejně aktivační prahové hodnoty pro piloty pracující na plný úvazek a pro piloty pracující na částečný úvazek – Rozdílné zacházení“

Ve věci C-660/20,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 11. listopadu 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 4. prosince 2020, v řízení

**MK**

proti

**Lufthansa CityLine GmbH,**

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení: A. Arabadžev, předseda senátu, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (zpravodaj) a I. Ziemele, soudci,

generální advokát: N. Emiliou,

za soudní kancelář: D. Dittert, vedoucí oddělení,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 21. září 2022,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

- za MK: M. Mensching, Rechtsanwalt,
- za Lufthansa CityLine GmbH: C. Schalast, Rechtsanwalt,
- za německou vládu: J. Möller, S. Heimerl a P.-L. Krüger, jako zmocněnci,

\* Jednací jazyk: němčina.

- za dánskou vládu: J. F. Kronborg, jako zmocněnkyně,
- za polskou vládu: J. Lachowicz a A. Siwek-Ślusarek, jako zmocněnci,
- za norskou vládu: I. Thue a T. Hostvedt Aarthun, jako zmocněnkyně,
- za Evropskou komisi: T. S. Bohr a D. Recchia, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 1. prosince 2022,  
vydává tento

### **Rozsudek**

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 bodů 1 a 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi MK, pilotem, a jeho zaměstnavatelem, společností Lufthansa CityLine GmbH (dále jen „CLH“), leteckým dopravcem zajišťujícím krátké a dálkové lety, ve věci nároku MK na zaplacení odměny za dobu odpracovanou nad rámec stanovené doby letové služby.

### **Právní rámec**

#### ***Unijní právo***

- 3 Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody, nadepsané „Oblast působnosti“, stanoví:

„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.“

- 4 Ustanovení 3 této rámcové dohody, nadepsané „Definice“, stanoví:

„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, [, nejdéle však jeden rok], 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. Pokud v závodě není

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

- 5 Ustanovení 4 uvedené rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodech 1 až 3 stanoví:

„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 [rozdílné] zacházení nelze ospravedlnit [odůvodnit] 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.“

### **Německé právo**

#### *TzBfG*

- 6 Směrnice 97/81 byla do německého práva provedena Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (zákon o částečném pracovním úvazku a o pracovních poměrech na dobu určitou) ze dne 21. prosince 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966).
- 7 Podle § 2 odst. 1 třetí věty zákona o částečném pracovním úvazku a o pracovních poměrech na dobu určitou, ve znění použitelném na spor v původním řízení (dále jen „TzBfG“), je „srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek“ ve smyslu tohoto ustanovení „zaměstnanec na plný úvazek v dotyčném podniku, který má stejný druh pracovního poměru a vykonává stejnou nebo podobnou činnost“ jako zaměstnanec tohoto podniku na částečný úvazek.
- 8 Ustanovení § 4 odst. 1 TzBfG stanoví:
- „Se zaměstnancem na částečný úvazek nesmí být zacházeno méně příznivě než se srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracuje na částečný úvazek, pokud neexistují objektivní důvody odůvodňující rozdílné zacházení. Zaměstnanci na částečný úvazek musí být odměna nebo jiné dělitelné plnění ocenitelné penězi poskytovány přinejmenším v rozsahu, který odpovídá podílu jeho pracovní doby k pracovní době srovnatelného zaměstnance na plný úvazek.“
- 9 Ustanovení § 22 odst. 1 TzBfG stanoví, že se zejména nelze odchyliť od výše uvedených ustanovení tohoto zákona v neprospěch dotyčného pracovníka.

*Použitelné kolektivní smlouvy*

10 Kolektivními smlouvami použitelnými na dotyčný pracovní poměr (dále jen „použitelné kolektivní smlouvy“) jsou následující kolektivní smlouvy:

– *Rámcová kolektivní smlouva č. 4*

11 *Rámcová kolektivní smlouva č. 4 pro piloty CLH v § 6 až § 8 stanoví:*

„§ 6 Pracovní doba

(1) ‚Pracovní dobou‘ se rozumí doba, během níž pracovníci poskytují službu podle pokynů CLH. Pracovní doba zahrnuje:

- a) dobu letové služby (§ 8),
- b) administrativní úkoly,
- c) zaučování nových kolegů, školení a rekvalifikace,
- d) vyúčtování prodeje na palubě,
- e) lékařská vyšetření a očkování patřící do oblasti leteckého lékařství,
- f) pracovní pohotovost (= *standby*), pokud není součástí doby letové služby,
- g) doprovod cestujících (např. dětí nebo nemocných osob),
- h) mise a služební cesty, pokud nejsou součástí doby letové služby,
- i) úkony prováděné od ukončení nástupu na palubu a doby strávené na zemi během mezipřistání,
- j) nezbytné činnosti ve smyslu § 37 Betriebsverfassungsgesetz (zákon o organizaci podniků) ze dne 15. ledna 1972 (BGBl. 1972 I, s. 13) (v rozsahu, v němž se tento paragraf vztahuje na piloty CLH) v požadované míře.

[...]

(2)

- a) Denní pracovní doba (bez přestávek), kterou lze od pracovníka požadovat, nesmí u letů na krátké vzdálenosti překročit 14 hodin, pokud s tím dotyčný pracovník nesouhlasí. Služby pracovní pohotovosti se v této souvislosti započítávají z poloviny, pokud nemusí být vykonávány na letišti; doby přepravy uskutečněné po ukončení letové služby na cestě do oficiálního místa bydliště se nemusí zohlednit.
- b) Pokud pracovník vykonává práci více než dva po sobě jdoucí dny v pozemní službě, stanoví se základní pracovní doba na základě 38,5 hodin práce týdně. Případná práce přesčas bude do konce následujícího měsíce vyrovnána dodatečným volnem.

(3) Pracovníci vykonávají práci na základě rozpisů služeb. Tyto služby jsou zpravidla rozvrženy na čtyřtýdenní období a musí být zveřejněny s dostatečným předstihem. [...]

(4) Při sestavování rozpisů a přidělování pracovníků je třeba dodržovat ustanovení použitelných kolektivních smluv a v mezích přiměřených možností na úrovni podniku zajistit jednotné pracovní zatížení všech pracovníků v jejich příslušném místě zaměstnání, a to jak mezi pracovníky s ohledem na jejich příslušnou pracovní kategorii (letový a pozemní personál), tak s ohledem na program společnosti CLH a osobní situaci jednotlivých pracovníků i po uplynutí období dvanácti měsíců.

[...]

#### § 7 Doba letu

(1) Dobou letu ve smyslu této rámcové kolektivní smlouvy je celá doba od okamžiku, kdy se letadlo začne pohybovat vlastními nebo vnějšími silami za účelem vzletu, do okamžiku zastavení na konci letu (celková doba letu).

(2) Součet dob letu (= celková doba letu) každého pracovníka nesmí překročit 1 000 hodin za kalendářní rok.

#### § 8 Doba letové služby

(1) Doba letové služby, za niž je poskytována odměna, zahrnuje:

- a) dobu plnění přípravných úkolů od nařízeného nástupu do letové služby až do začátku celkové doby letu, jak je definována v operačním manuálu (OM), nebo dočasně na základě individuálního pokynu,
- b) celkovou dobu letu,
- c) doby plnění závěrečných úkolů po skončení celkové doby letu, jak je definována v OM, nebo dočasně na základě individuálního pokynu, nejméně však 15 minut, u dálkových letů nejméně 30 minut,
- d) dobu strávenou na základě pokynu v letovém simulátoru, včetně doby uvedené v písmenech a) a c), a
- e) všechny ostatní časové úseky mezi přípravnými úkoly uvedenými v písmenu a) a závěrečnými úkoly uvedenými v písmenu c),
- f) doby úkonů v rámci operačního řetězce se započítávají z 50 %. Jsou vyloučeny doby mezi ukončením dotyčného úkonu a zahájením služby nebo mezi ukončením služby a zahájením tohoto úkonu. V tomto ohledu jeden den pracovního volna nepředstavuje přerušování operačního řetězce.

(2) [...]

(3) a) Nepřetržitá doba letové služby, kterou pracovníci odpracovali mezi dvěma dobami odpočinku, činí deset hodin. V období sedmi po sobě jdoucích dnů jsou povolena čtyři po sobě následující prodloužení doby letové služby uvedené v první větě, a to pokaždé nejvýše o dvě hodiny, nebo dvě po sobě jdoucí prodloužení, a to pokaždé nejvýše o čtyři hodiny. V žádném případě nesmí součet prodloužení za období sedmi po sobě jdoucích dnů překročit osm hodin.

b) Sedmidenní období začínají v 00:00 UTC prvního dne a končí ve 24:00 UTC posledního dne.

(4) [...]

(5) Doba letové služby nesmí překročit 210 hodin za období 30 po sobě jdoucích dnů a 1 800 hodin v kalendářním roce.“

– *Kolektivní smlouva č. 6*

12 Kolektivní smlouva č. 6 o odměnách pilotů CLH v § 4 stanoví:

„Odměna za dodatečné hodiny letové služby

(1) Od 106. měsíční hodiny letové služby [v souladu s § 8 odst. 1 rámcové kolektivní smlouvy č. 1 pro piloty (dále jen ‚MTV cockpit č. 1‘)] se vyplácí odměna za přesčasové hodiny letové služby ve výši 1/100 celkové individuální měsíční mzdy (v souladu s článkem 3) za hodinu letové služby.

(2) Od 121. měsíční hodiny letové služby (v souladu s § 8 odst. 1 MTV cockpit č. 1) se vyplácí odměna za dodatečné hodiny letové služby ve výši 1/85 celkové individuální měsíční mzdy (v souladu s článkem 3) za hodinu letové služby.

(3) Od 136. měsíční hodiny letové služby (v souladu s § 8 odst. 1 MTV cockpit č. 1) se vyplácí odměna za přesčasové hodiny letové služby ve výši 1/73 celkové individuální měsíční mzdy (v souladu s článkem 3) za hodinu letové služby.

(4) [...]

(5) Při výpočtu nároku na odměnu za přesčasové hodiny letové služby uvedené v odstavcích 1 až 3 se pracovníkovi za každý celý kalendářní den, který není odpracován z důvodu dovolené nebo výcviku vyžadovaného společností CLH, započte 3,5 přesčasových hodin letové služby, nejvýše však 98 hodin letové služby za měsíc.“

– *Orientační dokument „Jump“*

13 Další kolektivní smlouva uzavřená mezi sociálními partnery dne 29. listopadu 2014 a nazvaná „Orientační dokument ‚Jump‘“ („*Eckpunktepapier ‚Jump‘*“), v odstavci III bodě 6 stanoví:

„Odměna za přesčasové hodiny letové služby

Pro odměnu za přesčasové hodiny letové služby v oblasti mezikontinentálních letů na letadlech typu Airbus A 340 v rámci projektu „Jump“ jsou aktivační prahové hodnoty stanoveny takto:

první úroveň: 93 hodin

druhá úroveň: 106 hodin

třetí úroveň: 120 hodin

Příspěvek uvedený v čl. 4 odst. 5 kolektivní smlouvy č. 6 činí za každý celý kalendářní den 3,1 hodiny letové služby, nejvýše však 87 hodin letové služby za měsíc.“

### **Spor v původním řízení a předběžné otázky**

- 14 Žalobce v původním řízení je od roku 2001 zaměstnán u společnosti CLH jako pilot a první důstojník. Od roku 2010 pracuje na částečný úvazek v rozsahu 90 % pracovní doby pilota pracujícího na plný úvazek na základě podnikové dohody uzavřené mezi společností CLH a zaměstnaneckou radou této společnosti. Jeho základní mzda, včetně příplatků na pracovní místo, je snížena o 10 % a žalobci v původním řízení je přiznáno dodatečných 37 dní dovolené za kalendářní rok. Nedochozí však ke snížení počtu hodin letové služby během jeho pracovních dnů.
- 15 V souladu s platnými kolektivními smlouvami je doba letové služby základním prvkem pracovní doby, odměňovaným základní odměnou. Nad rámec této základní odměny pobírá zaměstnanec odměnu za přesčasové hodiny letové služby (dále jen „dodatečná odměna“), pokud v jednom měsíci odpracuje určitý počet hodin letové služby a překročí prahové hodnoty stanovené pro „aktivaci“ dodatečné odměny. Za tímto účelem stanoví tyto kolektivní smlouvy „tři postupně se zvyšující hodinové sazby“, které jsou vyšší než sazba vypočítaná ze základní odměny.
- 16 Konkrétně pak tyto tři hodinové sazby použitelné pro výpočet odměny dotyčného pracovníka činí v případě krátkých letů 106, 121 a 136 hodin letové služby za měsíc (dále jen „aktivační prahové hodnoty“). Pokud jde o dálkové lety, uplatní se snížené aktivační prahové hodnoty, a to 93, 106 a 120 hodin letové služby za měsíc.
- 17 Použitelné kolektivní smlouvy však nestanoví snížení těchto aktivačních prahových hodnot pro zaměstnance na částečný úvazek podle jejich podílu práce na částečný úvazek, a uvedené aktivační prahové hodnoty jsou tedy stejné pro piloty pracující na plný úvazek a pro piloty pracující na částečný úvazek.
- 18 Pokud jde o žalobce v původním řízení, společnost CLH pro účely stanovení dodatečné odměny vypočítává individuální aktivační prahovou hodnotu zohledňující práci dotyčného na částečný úvazek. Za hodiny letové služby, které žalobce v původním řízení odpracuje nad tuto individuální aktivační prahovou hodnotu, pobírá hodinovou odměnu vypočítanou ze základní odměny. Dodatečnou odměnu pobírá žalobce v původním řízení pouze v případě, že doba letové služby, kterou odpracoval, překračuje aktivační prahové hodnoty použitelné na zaměstnance na plný úvazek.
- 19 Žalobce v původním řízení má za to, že má nárok na dodatečnou odměnu, pokud překročí aktivační prahové hodnoty, kdyby tyto hodnoty byly sníženy podle jeho podílu práce na částečný úvazek, a požaduje od společnosti CLH rozdíl mezi již vyplacenou odměnou a odměnou

navýšenou na základě snížených aktivačních prahových hodnot za odpracovanou dobu letové služby přesčas. Konkrétně se žalobce domáhá zaplacení uvedeného rozdílu v odměnách za měsíce prosinec 2014 až listopad 2018. V tomto ohledu tvrdí, že je s ním zacházeno méně příznivě než se zaměstnancem na plný úvazek, že není zohledněna zásada „poměrným dílem“ a že toto rozdílné zacházení není odůvodněno žádnými objektivními důvody. Kromě toho tím, že sociální partneři stanovili dodatečnou odměnu, neměli podle něj za cíl kompenzovat specifické pracovní zatížení, ale pouze chránit volný čas zaměstnanců.

- 20 Společnost CLH namítá, že nemá povinnost vyplatit částku požadovanou žalobcem v původním řízení, a má za to, že existují objektivní důvody, které odůvodňují rozdílné zacházení mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek. Vzhledem k tomu, že dodatečná odměna má kompenzovat specifické pracovní zatížení, nárok na ni vzniká pouze tehdy, jsou-li překročeny aktivační prahové hodnoty.
- 21 V prvním stupni Arbeitsgericht München (pracovní soud v Mnichově, Německo) vyhověl návrhu žalobce v původním řízení. Nicméně Landesarbeitsgericht München (zemský pracovní soud v Mnichově, Německo), který rozhodoval o odvolání, tento návrh zamítl. V opravném prostředku *Revision*, který posledně uvedený soud povolil, žalobce v původním řízení na uvedeném návrhu setrval.
- 22 Předkládající soud má pochybnosti o tom, zda je odmítnutí snížit aktivační prahové hodnoty úměrně k délce pracovní doby žalobce v původním řízení v souladu s ustanoveními rámcové dohody.
- 23 Tento soud v tomto ohledu upřesňuje, že v judikatuře Soudního dvora lze v zásadě rozlišit dva různé přístupy. Na jedné straně zmiňuje první přístup, podle kterého Soudní dvůr v rozsudku 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, body 26 a násl.), konstatoval, že o rozdílné zacházení se jedná pokaždé, když je celková odměna vyplácená zaměstnancům na plný úvazek v počtu stejných hodin odpracovaných na základě pracovněprávního vztahu vyšší než odměna vyplácená zaměstnancům na částečný úvazek. Podle uvedeného soudu by toto srovnání celkových odměn při uplatnění na situaci ve věci v původním řízení vedlo ke zjištění, že nedochází k „méně příznivému“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek, a to s piloty na částečný úvazek a piloty na plný úvazek, kteří pobírají stejnou odměnu za dobu letové služby překračující individuální aktivační prahové hodnoty zaměstnance na částečný úvazek.
- 24 Na straně druhé pak předkládající soud zmiňuje druhý přístup, podle kterého Soudní dvůr v rozsudku ze dne 27. května 2004, *Elsner-Lakeberg* (C-285/02, EU:C:2004:320), jakožto metodu ověření dodržení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy požadoval, aby byla každá složka odměny posuzována z hlediska této zásady odděleně a aby nebylo přistoupeno pouze k celkovému posouzení. Předkládající soud poukazuje na to, že Soudní dvůr v uvedeném rozsudku konstatoval „méně příznivé“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek, neboť pro tyto zaměstnance nebyl počet přesčasů, který zakládá nárok na dodatečnou odměnu, snížen úměrně k délce jejich pracovní doby.
- 25 Předkládající soud upřesňuje, že pokud by byl ve věci v původním řízení zvolen druhý přístup, vedlo by to ke zjištění rozdílného zacházení, které by vyplývalo ze skutečnosti, že piloti pracující na částečný úvazek mají nárok na dodatečnou odměnu pouze tehdy, když bez navýšení odměny



odpracovali hodiny letové služby mezi první úrovní jejich individuální aktivační prahové hodnoty, která je snížena podle jejich podílu práce na částečný úvazek, a pevnými aktivačními prahovými hodnotami.

- 26 Zaměstnanec na částečný úvazek tedy podle předkládajícího soudu dostává dodatečnou odměnu nikoli od první hodiny překročení první individuální aktivační prahové hodnoty, ale až v případě, že je překročena prahová hodnota pro zaměstnance na plný úvazek. To by platilo obdobně pro druhou a třetí úroveň aktivačních prahových hodnot. Vzhledem k tomu, že pro zaměstnance na částečný úvazek není prahová hodnota, od které vzniká nárok, snížena v závislosti na délce jejich individuální pracovní doby, těmto zaměstnancům by vznikly nepříznivé důsledky, pokud jde o vztah mezi poskytnutým plněním a protihodnotou za něj, což by vedlo k rozdílnému zacházení mezi uvedenými zaměstnanci a zaměstnanci na plný úvazek.
- 27 Předkládající soud upřesňuje, že od vyhlášení rozsudku ze dne 19. prosince 2018, 10 AZR 231/18, postupoval v souladu s tímto druhým přístupem.
- 28 Jiné soudy a část vnitrostátní právní nauky však k uvedenému druhému přístupu vyjádřily výhrady. Předkládající soud je tedy toho názoru, že již nemůže mít za to, že k této otázce neexistuje žádná důvodná pochybnost.
- 29 Za těchto okolností se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) 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?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku:

Je vnitrostátní zákonné ustanovení, které umožňuje nárok na dodatečnou odměnu podmínit tím, že je u zaměstnanců na částečný i na plný úvazek jednotně překročen též počet odpracovaných hodin, slučitelné s ustanovením 4 bodem 1 a zásadou ‚poměrným dílem‘ zakotvenou v ustanovení 4 bodě 2 [rámcové dohody], pokud je účelem dodatečné odměny kompenzovat specifické pracovní zatížení?“

## **K předběžným otázkám**

### ***K první otázce***

- 30 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, která podmiňuje vyplacení dodatečné odměny jednotně u zaměstnanců na částečný úvazek a u srovnatelných zaměstnanců na plný úvazek překročením stejného počtu odpracovaných hodin v rámci dané činnosti, jako je letová služba pilota, musí být považována za „méně příznivé“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek ve smyslu tohoto ustanovení.
- 31 Zaprvé je třeba určit, zda spor v původním řízení spadá do působnosti rámcové dohody.

- 32 V tomto ohledu ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody, podle kterého se tato rámcová 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“, vyplývá, že rozsah působnosti této rámcové dohody je koncipován široce (rozsudek ze dne 7. července 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, bod 37).
- 33 Kromě toho ustanovení 3 bod 1 uvedené rámcové dohody definuje zaměstnance na částečný úvazek jako „zaměstnan[ce], 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“.
- 34 V projednávané věci má žalobce v původním řízení pracovní smlouvu uzavřenou se společností CLH, na niž se vztahují kolektivní smlouvy uvedené v bodě 10 tohoto rozsudku. I když jeho týdenní pracovní doba není stanovena z důvodu specifické povahy jeho povolání, je rovněž nesporné, že na základě této pracovní smlouvy odpracuje méně hodin ročně než pilot na plný úvazek, jelikož je mu na základě snížení mzdy o 10 % přiznáno dalších 37 dnů dovolené za kalendářní rok za účelem zohlednění zkrácení jeho pracovní doby. Žalobce v původním řízení tedy musí být považován za „zaměstnance na částečný úvazek“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody.
- 35 Je tedy třeba konstatovat, že spor v původním řízení spadá do působnosti uvedené rámcové dohody.
- 36 Zadruhé je pro účely výkladu ustanovení 4 rámcové dohody třeba připomenout, že cílem této dohody je jednak podpora práce na částečný úvazek a jednak odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek [rozsudek ze dne 5. května 2022, *Universiteit Antwerpen a další*, C-265/20, EU:C:2022:361, bod 41 a citovaná judikatura].
- 37 Zákaz diskriminace uvedený v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody je pouze konkrétním výrazem obecné zásady rovnosti, která spadá pod základní zásady unijního práva (rozsudek ze dne 5. května 2022, *Universiteit Antwerpen a další*, C-265/20, EU:C:2022:361, bod 42, jakož i citovaná judikatura).
- 38 S ohledem na tyto cíle musí být toto ustanovení chápáno jako výraz zásady sociálního práva Unie, která nemůže být vykládána restriktivně (rozsudek ze dne 7. července 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, bod 43 a citovaná judikatura).
- 39 V souladu s cílem odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek, pokud jde o pracovní podmínky, uvedené ustanovení brání tomu, aby se zaměstnanci na částečný úvazek bylo zacházeno „méně příznivě“ než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud rozdílné zacházení nelze odůvodnit objektivními důvody (rozsudek ze dne 5. května 2022, *Universiteit Antwerpen a další*, C-265/20, EU:C:2022:361, bod 43 a citovaná judikatura).
- 40 Kromě toho Soudní dvůr rozhodl, že účelem uvedeného ustanovení je zajistit uplatňování zásady zákazu diskriminace u zaměstnanců na částečný úvazek s cílem zabránit tomu, aby zaměstnavatel využil pracovní poměr takové povahy k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům na plný úvazek (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. ledna 2020, *Baldonado Martín*, C-177/18, EU:C:2020:26, bod 35 a citovaná judikatura).

- 41 Pokud jde o otázku, zda v tomto případě spadá dodatečná odměna pod pojem „pracovní podmínky“ uvedený v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody, Soudní dvůr rozhodl, že tyto podmínky zahrnují podmínky týkající se odměňování [rozsudky ze dne 7. dubna 2022, Ministero della Giustizia a další (Postavení italských smírčích soudců), C-236/20, EU:C:2022:263, bod 36, jakož i ze dne 7. července 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, bod 52 a citovaná judikatura].
- 42 V rámci určování jednotlivých složek odměny i úrovně těchto složek musí příslušné vnitrostátní orgány na zaměstnance na částečný úvazek uplatňovat zásadu zákazu diskriminace stanovenou v ustanovení 4 rámcové dohody, přičemž případně zohlední zásadu „poměrným dílem“ (rozsudek ze dne 7. července 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, bod 53).
- 43 Je tedy třeba mít za to, že dodatečná odměna spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody.
- 44 Pokud jde o srovnatelnost situací pilotů společnosti CLH na plný úvazek a na částečný úvazek, jako je žalobce v původním řízení, podle ustálené judikatury je pro posouzení, zda zaměstnanci vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu rámcové dohody, třeba v souladu s ustanovením 3 bodem 2 a ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody zkoumat, zda lze s přihlédnutím ke všem faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky odborné přípravy a pracovní podmínky, mít za to, že se tito zaměstnanci nacházejí ve srovnatelné situaci [obdobně viz rozsudek ze dne 15. prosince 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-40/20 a C-173/20, EU:C:2022:985, bod 101 a citovaná judikatura].
- 45 Je-li prokázáno, že v době, kdy jsou zaměstnanci na částečný úvazek zaměstnáni, vykonávají stejné úkoly jako zaměstnanci zaměstnaní tímtož zaměstnavatelem na plný úvazek nebo zastávají stejné pracovní místo jako posledně uvedení zaměstnanci, je třeba mít v zásadě za to, že situace obou kategorií zaměstnanců jsou srovnatelné [obdobně viz rozsudek ze dne 15. prosince 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-40/20 a C-173/20, EU:C:2022:985, bod 102 a citovaná judikatura].
- 46 Ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce totiž vyplývá, že piloti společnosti CHL zaměstnaní na plný úvazek a na částečný úvazek vykonávají stejnou práci, a zejména tutéž letovou službu, takže situace žalobce v původním řízení jakožto pilota na částečný úvazek je srovnatelná se situací pilotů pracujících na plný úvazek ve smyslu § 4 odst. 1 TzBfG ve spojení s § 2 odst. 1 třetí větou tohoto zákona, s výhradou konečného ověření, které bude příslušet předkládajícímu soudu.
- 47 Konečně, pokud jde o otázku, zda existuje rozdílné zacházení mezi pilotem pracujícím na částečný úvazek, jako je žalobce v původním řízení, a piloty pracujícími na plný úvazek, z přezkumu složek odměny dotčených zaměstnanců, jak jsou uvedeny v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, vyplývá, že pilot na částečný úvazek pobírá dodatečnou odměnu nikoli za první hodinu, která překračuje první úroveň jeho individuální aktivační prahové hodnoty, ale až když je překročena první úroveň aktivační prahové hodnoty stanovená pro piloty na plný úvazek. To platí obdobně pro druhou a třetí úroveň aktivačních prahových hodnot. K tomu, aby měl pilot na částečný úvazek nárok na tuto odměnu, musí splnit stejný počet hodin letové služby jako pilot na plný úvazek, aniž se tato prahová hodnota snižuje podle délky jeho individuální pracovní doby. Za těchto podmínek piloti na částečný úvazek aktivačních prahových hodnot požadovaných pro získání dodatečné odměny nedosáhnou, nebo jich dosáhnou s mnohem nižší pravděpodobností než piloti na plný úvazek.

- 48 Odměna za hodinu letu pro obě kategorie pilotů se sice jeví být stejná až do dosažení těchto aktivačních prahových hodnot, je však třeba uvést, že uvedené stejné aktivační prahové hodnoty představují pro piloty na částečný úvazek delší letovou službu než pro piloty na plný úvazek ve vztahu k jejich celkové pracovní době, a tudíž větší zátěž než pro piloty na plný úvazek (obdobně viz rozsudek ze dne 27. května 2004, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, bod 17). Taková situace má tedy pro piloty na částečný úvazek nepříznivé důsledky, pokud jde o vztah mezi poskytnutým plněním a protihodnotou za něj.
- 49 Vzhledem k tomu, že zaměstnanci na částečný úvazek méně často splní podmínky nároku na dodatečnou odměnu, je třeba mít za to, že s pilotem pracujícím na částečný úvazek, jako je žalobce v původním řízení, je zacházeno rozdílně oproti srovnatelným pilotům pracujícím na plný úvazek, což je zakázáno ustanovením 4 odst. 1 rámcové dohody, pokud toto zacházení nelze odůvodnit „objektivními důvody“ ve smyslu tohoto ustanovení.
- 50 S ohledem na výše uvedené je třeba na první otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, která podmiňuje vyplacení dodatečné odměny jednotně u zaměstnanců na částečný úvazek a u srovnatelných zaměstnanců na plný úvazek překročením stejného počtu odpracovaných hodin v rámci dané činnosti, jako je letová služba pilota, představuje „méně příznivé“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek ve smyslu tohoto ustanovení.

### *Ke druhé otázce*

- 51 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která podmiňuje vyplacení dodatečné odměny jednotně u zaměstnanců na částečný úvazek a u srovnatelných zaměstnanců na plný úvazek překročením stejného počtu odpracovaných hodin v rámci dané činnosti, jako je letová služba pilota, za účelem kompenzace zvláštního pracovního zatížení spojeného s touto činností.
- 52 V souladu s cílem odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek, pokud jde o pracovní podmínky, ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody brání tomu, aby se zaměstnanci na částečný úvazek bylo zacházeno „méně příznivě“ než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud rozdílné zacházení nelze odůvodnit objektivními důvody.
- 53 Odměna zaměstnanců na částečný úvazek musí být rovnocenná odměně zaměstnanců na plný úvazek s výhradou použití zásady „poměrným dílem“ uvedené v ustanovení 4 bodě 2 rámcové dohody (rozsudek ze dne 10. června 2010, *Bruno a další*, C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, bod 64).
- 54 V projednávané věci z úvah uvedených v bodech 47 až 49 tohoto rozsudku vyplývá, že použitelné kolektivní smlouvy, jež podřizují vyplacení dodatečné odměny stejným aktivačním prahovým hodnotám u pilotů na částečný úvazek a na plný úvazek, a jež tuto zásadu neuplatňují, představují rozdílné zacházení zakázané na základě tohoto ustanovení bodů 1 a 2, pokud je nelze odůvodnit „objektivními důvody“.
- 55 V rámci článku 267 SFEU nemá Soudní dvůr pravomoc posuzovat skutkový stav a použít pravidla unijního práva na určitý případ. Je tedy na předkládajícím soudu, aby provedl právní kvalifikaci nezbytnou pro řešení sporu v původním řízení. Soudnímu dvoru naproti tomu přísluší

poskytnout mu veškerá nezbytná vodítka, která jej při tomto posouzení povedou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 10. března 2022, Landkreis Gifhorn, C-519/20, EU:C:2022:178, bod 47 a citovaná judikatura).

- 56 Bude proto na předkládajícím soudu, aby s přihlédnutím ke všem relevantním skutečnostem určil, zda na rozdílné zacházení dotčené ve věci v původním řízení lze nahlížet tak, že je odůvodněno „objektivními důvody“. V rámci tohoto posouzení bude tento soud povinen zohlednit následující úvahy.
- 57 V tomto ohledu je třeba uvést, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je třeba pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody chápat tak, že neumožňuje odůvodnit rozdílné zacházení mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno vnitrostátní obecnou a abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva [rozsudek ze dne 1. března 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, bod 64 a citovaná judikatura].
- 58 Tento pojem naopak vyžaduje, aby bylo zjištěné rozdílné zacházení odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími dotčené pracovní podmínky, ve zvláštním kontextu, v němž se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií, aby bylo možno se ujistit, že tento rozdíl odpovídá skutečné potřebě, může dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytný. Tyto skutečnosti mohou vyplývat zejména ze specifické povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy o částečném pracovním úvazku uzavřeny, a z jejich vlastností, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 1. března 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, bod 64, jakož i citovaná judikatura, a usnesení ze dne 15. října 2019, AEAT (Výpočet počtu odpracovaných let pro zaměstnance pracující na částečný úvazek vertikálně cyklického typu), C-439/18 a C-472/18, EU:C:2019:858, bod 47].
- 59 V projednávané věci ze spisu, jež má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že k odůvodnění rozdílného zacházení dotčeného ve věci v původním řízení se společnost CLH a německá vláda dovolávají cíle kompenzace pracovního zatížení, které je specifické pro letovou službu a má dopad na zdraví pilotů, jakož i cíle, jenž je úzce spjat s tímto cílem, a to odradit letecké společnosti od nadměrného využívání těchto pilotů.
- 60 Zprv je přitom třeba uvést, že podle předkládajícího soudu ustanovení použitelných kolektivních smluv neuvádějí žádné objektivní důvody, které by umožnily odůvodnit rozdílné zacházení dotčené ve věci v původním řízení, a že právě na základě jejich obecné systematiky má předkládající soud za to, že cílem sledovaným sociálními partnery by mohl být cíl, kterého se dovolává společnost CLH a německá vláda, což bude muset ověřit uvedený soud.
- 61 Zadruhé, i když tito účastníci řízení zdůraznili omezení spojená s letovou činností, která nicméně představují zásadní činnost pilota, na jednání potvrdili, že prahové hodnoty pro aktivaci hodin letové služby stanovené použitelnými kolektivními smlouvami nejsou založeny na hodnotách určených objektivním způsobem nebo na vědeckých poznatcích ani na obecných experimentálních údajích týkajících se například účinků kumulace měsíčního počtu letových hodin. Nejeví se tedy, že by existovala objektivní a transparentní kritéria, která by umožňovala zajistit, aby rozdílné zacházení dotčené v původním řízení a uplatňování jednotných prahových hodnot pro piloty pracující na částečný úvazek a srovnatelné piloty pracující na plný úvazek odpovídala skutečné potřebě v souladu s judikaturou citovanou v bodě 58 tohoto rozsudku, což ovšem bude muset ověřit předkládající soud.

- 62 Zatřetí podle této judikatury platí, že kromě toho, že takové rozdílné zacházení musí odpovídat skutečné potřebě, musí být způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a být za tímto účelem nezbytné. Kromě toho musí být tento cíl sledován soudržným a systematickým způsobem v souladu s požadavky judikatury (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 12. ledna 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, bod 53 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 21. ledna 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, bod 32).
- 63 Pokud jde přitom o otázku, zda zjištěné rozdílné zacházení může umožnit dosažení sledovaného cíle a zda je za tímto účelem nezbytné ve smyslu uvedené judikatury, existují pochybnosti, jak uvádí předkládající soud, o vhodnosti a soudržnosti stanovení jednotných aktivačních prahových hodnot pro piloty pro vznik nároku na dodatečné odměny s ohledem na cíl ochrany jejich zdraví před nadměrným pracovním zatížením. Stanovení jednotných aktivačních prahových hodnot totiž v zásadě vede k přehlížení individuálních dopadů, které mohou vyplývat z pracovního zatížení a specifických omezení spojených s létáním. Vede také k tomu, že nebudou zohledněny důvody, které jsou základem samotného institutu práce na částečný úvazek, jako jsou případné mimopracovní povinnosti dotyčného pilota.
- 64 Kromě toho není vyloučeno, že v tomto kontextu může systém kompenzace pracovních hodin, dnů odpočinku, či dokonce stanovení prahových hodnot počtu hodin letové služby týdně, a nikoli měsíčně, představovat vhodnější a soudržnější opatření, než je opatření dotčené ve věci v původním řízení za účelem dosažení uvedeného cíle.
- 65 Kromě toho stanovení jednotných aktivačních prahových hodnot pro vznik nároku na dodatečnou odměnu, a nikoli zavedení individualizovaných aktivačních prahových hodnot v závislosti na pracovní smlouvě vyvolává v případě pilotů na částečný úvazek problém souladu s cílem odradit letecké společnosti od toho, aby piloty nutily k nadměrné práci. Tyto společnosti totiž tuto dodatečnou odměnu vyplácejí pouze nad aktivační prahovou hodnotu odpovídající pracovní době pilotů na plný úvazek.
- 66 Konečně, pokud jde o ekonomické úvahy, které jsou základem přijetí uvedené vnitrostátní právní úpravy a odmítnutí uplatnění zásady „poměrným dílem“ v situaci ve věci v původním řízení, je třeba připomenout, že z judikatury vyplývá, že úsporná personální politika spadá pod rozpočtové úvahy, které nemohou odůvodňovat diskriminaci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 46 a citovaná judikatura).
- 67 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která podmiňuje vyplacení dodatečné odměny jednotně u zaměstnanců na částečný úvazek a u srovnatelných zaměstnanců na plný úvazek překročením stejného počtu odpracovaných hodin v rámci dané činnosti, jako je letová služba pilota, za účelem kompenzace zvláštního pracovního zatížení spojeného s touto činností.

## **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 (první senát) rozhodl takto:

- 1) **Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997, která je obsažena v příloze 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**

**vnitrostátní právní úprava, která podmiňuje vyplacení dodatečné odměny jednotně u zaměstnanců na částečný úvazek a u srovnatelných zaměstnanců na plný úvazek překročením stejného počtu odpracovaných hodin v rámci dané činnosti, jako je letová služba pilota, představuje „méně příznivé“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek ve smyslu tohoto ustanovení.**

- 2) **Ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997, která je obsažena v příloze směrnice 97/81,**

**musí být vykládáno v tom smyslu, že**

**brání vnitrostátní právní úpravě, která podmiňuje vyplacení dodatečné odměny jednotně u zaměstnanců na částečný úvazek a u srovnatelných zaměstnanců na plný úvazek překročením stejného počtu odpracovaných hodin v rámci dané činnosti, jako je letová služba pilota, za účelem kompenzace zvláštního pracovního zatížení spojeného s touto činností.**

Podpisy