

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

22. dubna 2010*

Ve věci C-486/08,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Landesgericht Innsbruck (Rakousko) ze dne 14. října 2008, došlým Soudnímu dvoru dne 12. listopadu 2008, v řízení

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

proti

Land Tirol,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení A. Tizzano, předseda senátu, E. Levits (zpravodaj), A. Borg Barthet, M. Ilešič a M. Berger, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokátka: E. Sharpston,
vedoucí soudní kanceláře: B. Fülöp, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 21. ledna 2010,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols D. Riefem,
- za Land Tirol B. Oberhoferem, Rechtsanwalt,
- za rakouskou vládu C. Pesendorfer a T. Kröllem, jako zmocněnci,
- za dánskou vládu J. Beringem Liisbergem a R. Holdgaardem, jako zmocněnci,
- za německou vládu M. Lummou a C. Blaschkem, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi M. van Beekem a V. Kreuschitzem, jako zmocněnci,

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

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku“), 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. L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. L 131, s. 10), a dále výkladu rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), jakož i výkladu čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 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 (přepracované znění) (Úř. věst. L 204, s. 23).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (ústřední podniková rada zemských nemocnic spolkové země Tyrolsko) a Land Tirol (spolková země Tyrolsko), jehož předmětem jsou některá ustanovení zákona spolkové země Tyrolsko o smluvních zaměstnancích (Tiroler

Landes-Vertragsbedienstetengesetz) ze dne 8. listopadu 2000 (BGBl. I, 2/2001) v jeho znění, které platilo až do 1. února 2009 (dále jen „L-VBG“), která se týkají smluvních zaměstnanců zaměstnávaných příležitostně, na částečný pracovní úvazek nebo na dobu určitou a zaměstnanců, kteří si berou rodičovskou dovolenou.

Právní rámec

Právní úprava Unie

- 3 Podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody o částečném pracovním úvazku je účelem této dohody:

„zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku“.

- 4 Ustanovení 4 uvedené rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, 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 zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.

[...]“

- 5 Ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uvádí, že účelem této dohody je:

„zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace“.

- 6 Ustanovení 4 uvedené rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, upřesňuje:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem‘.

[...]“

7 Článek 14 směrnice 2006/54 zní následovně:

„1. Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 Smlouvy;

[...]“

- 8 Článek 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381) uvádí:

„1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

2. Tato směrnice se vztahuje na:

a) minimální doby [...] dovolen[é] za kalendářní rok [...]

[...]“

9 Článek 7 této směrnice, nadepsaný „Dovolená za kalendářní rok“, zní následovně:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

10 Článek 17 směrnice 2003/88 stanoví, že se členské státy mohou odchýlit od určitých ustanovení této směrnice. Od článku 7 uvedené směrnice není povolena žádná odchylka.

11 Ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995 (dále jen „rámcová dohoda o rodičovské dovolené“) obsažené v příloze směrnice

Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 291), ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997 (Úř. věst. L 10, s. 24; Zvl. vyd. 05/03, s. 263), stanoví následující:

„Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.“

Vnitrostátní právní úprava

12 Ustanovení § 1 L-VBG stanoví:

„1) Tento zákon se vztahuje, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, na všechny zaměstnance, kteří mají soukromoprávní smluvní vztah se spolkovou zemí Tyrolsko (smluvní zaměstnanci).

2) Tento zákon se nevztahuje na:

[...]

- m) osoby zaměstnané na dobu maximálně šesti měsíců nebo zaměstnávané jen příležitostně a na osoby zaměstnávané pravidelně, které pracují na úvazek, jenž je kratší než 30 % plného pracovního úvazku;

[...]

- 13 Ustanovení § 54 tohoto zákona uvádí:

„Smluvní zaměstnanec má za každý kalendářní rok nárok na dovolenou (dovolenou za kalendářní rok).“

- 14 Ustanovení § 55 uvedeného zákona stanoví:

„1) Není-li stanoveno jinak, doba dovolené za každý kalendářní rok činí:

[...]

5) V případě změny pracovní smlouvy je nutno nárok na ještě nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok upravit v poměru k počtu pracovních hodin nové smlouvy.“

15 Podle § 60 L-VBG:

„Nárok na dovolenou za kalendářní rok zaniká, pokud smluvní zaměstnanec svoji dovolenou nevyčerpal do 31. prosince kalendářního roku, který následuje rok vzniku nároku na dovolenou. Není-li vyčerpání do této doby možné z pracovních důvodů, nárok na dovolenou zaniká až po uplynutí kalendářního roku, který následuje po tomto okamžiku. V případě, že si smluvní zaměstnanec vzal mateřskou dovolenou podle zákona o mateřské dovolené [Tiroler Mutterschutzgesetz] z roku 2005 nebo z roku 1979 nebo rodičovskou dovolenou podle zákona o rodičovské dovolené [Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz] z roku 2005, se lhůta pro vybrání dovolené za kalendářní rok prodlouží o počet měsíců, o který je neplacená dovolená delší než deset měsíců.“

16 Zákon ze dne 12. listopadu 2008 (BGBl. I, 5/2009), který vstoupil v platnost dne 1. února 2009, pozměnil § 1 odst. 2 písm. m) L-VBG, který nyní zní následovně:

„osoby zaměstnané na dobu maximálně šesti měsíců nebo zaměstnávané jen příležitostně“.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

17 Žalobkyně v původním řízení, jako příslušný orgán zaměstnanců nemocnic spolkové země Tyrolsko, podala v rámci zvláštního řízení stanoveného v § 54 odst. 1 zákona o příslušnosti a řízení ve věcech sociálního zabezpečení a pracovního práva (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr.104/1985) určovací žalobu.

- 18 Předmětem tohoto návrhu směřujícího proti spolkové zemi Tyrolsko bylo, aby Landesgericht Innsbruck určil, že různá ustanovení L-VBG jsou neslučitelná s právem Společenství.
- 19 Za těchto okolností se Landesgericht Innsbruck rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Je slučitelné s ustanovením 4 [bodem] 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku [...], aby zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří uzavřeli soukromoprávní smlouvu s územně správním celkem nebo veřejným podnikem a kteří pracují týdně méně než 12 hodin (30 % běžné pracovní doby), byli v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci na plný pracovní úvazek diskriminováni pokud jde o odměnu, zařazení, uznání započitatelných dob zaměstnání, nárok na dovolenou za kalendářní rok, zvláštní příplatky, příplatky za přesčasy atd.?
- 2) Má být zásada ‚poměrným dílem‘, která je zakotvena v ustanovení 4 [bod] 2 této rámcové dohody, vykládána v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 55 odst. 5 L-VBG, podle kterého je při změně pracovního úvazku zaměstnance nutno poměrně upravit rozsah ještě nevyčerpané dovolené tím způsobem, že zaměstnanci jehož pracovní úvazek se sníží z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, se sníží ten nárok na dovolenou, který získal v době, kdy byl zaměstnán na plný pracovní úvazek, resp. jako zaměstnanec na částečný pracovní úvazek si může tuto dovolenou nyní vybrat pouze s nižší náhradou mzdy za dovolenou?
- 3) Je takové vnitrostátní ustanovení jako § 1 odst. 2 písm. m) L-VBG, podle kterého jsou zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří mají pracovní smlouvu omezenou na

dobu maximálně šesti měsíců nebo jsou zaměstnáváni jen příležitostně, v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou, diskriminováni pokud jde o odměnu, zařazení, uznání započitatelných dob zaměstnání, nárok na dovolenou, zvláštní příplatky a příplatky za přesčasy, v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody [o pracovních poměrech na dobu určitou]?

- 4) Jedná se o nepřímou diskriminaci na základě pohlaví podle čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice [...] 2006/54 [...], pokud pracovníci, kteří si berou rodičovskou dovolenou na dobu dvou let poskytnutou zákonem, ztratí po uplynutí své rodičovské dovolené nárok na dovolenou za kalendářní rok za rok, který předcházel narození a u dotčených pracovníků se z velké části (97 %) jedná o ženy?“
- ²⁰ Usnesením ze dne 10. prosince 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 14. prosince 2009, Landesgericht Innsbruck požádal Soudní dvůr, aby nerozhodoval o první otázce, nýbrž aby rozhodl pouze o druhé až čtvrté otázce, které mu byly podle článku 234 ES předloženy.

K předběžným otázkám

K přípustnosti

- ²¹ Ve svém písemném vyjádření spolková země Tyrolsko tvrdí, že pro nedostatek přímé použitelnosti ustanovení práva Unie uvedených vnitrostátním soudem jsou předběžné otázky, které byly předloženy Soudnímu dvoru, nepřípustné.

- 22 V této souvislosti je třeba připomenout, že z ustálené judikatury vyplývá, že ve všech případech, kdy se ustanovení směrnice z hlediska svého obsahu jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, jsou jednotlivci oprávněni dovolávat se jich vůči členskému státu, zejména jakožto zaměstnavateli (v tomto smyslu viz zejména rozsudky ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, s. I-2741, body 69 a 71; ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 57 jakož i ze dne 16. července 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Sb. rozh. s. I-6525, bod 33). Co se týče článku 14 směrnice 2006/54, jedná se bezesporu o tento případ.
- 23 Tuto judikaturu je krom toho možno použít na dohody, jako jsou rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a o pracovních poměrech na dobu určitou, které jsou výsledkem dialogu vedeného mezi sociálními partnery na úrovni Evropské unie a které byly podle jejich příslušného právního základu provedeny směrnicí Rady Evropské unie, jejíž jsou nedílnou součástí (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Impact, bod 58).
- 24 Na základě těchto úvah Soudní dvůr zejména rozhodl, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou je bezpodmínečné a dostatečně přesné pro to, aby se ho jednatel mohl dovolávat u vnitrostátního soudu (viz výše uvedený rozsudek Impact, bod 2 výroku). Soudní dvůr krom toho upřesnil, že ustanovení 4 bod 2 uvedené rámcové dohody pouze zdůrazňuje jeden z důsledků, které mohou být za určitých okolností spojeny, za případné soudní kontroly, s použitím zásady zákazu diskriminace ve prospěch zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, aniž by jakkoli ohrožoval samotný obsah této zásady (výše uvedený rozsudek Impact, bod 65).
- 25 S ohledem na výše uvedené a s ohledem na skutečnost, že znění ustanovení 4 rámcových dohod o částečném pracovním úvazku a o pracovních poměrech na dobu určitou jsou *mutatis mutandis* totožná, je třeba dospět k závěru, že ustanovení práva

Unie uvedená vnitrostátním soudem jsou bezpodmínečná a dostatečně přesná pro to, aby se jich jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu.

- 26 Za těchto podmínek je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce přípustná.

Ke druhé otázce

- 27 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být relevantní právo Unie, a zejména ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, vykládáno v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 55 odst. 5 L-VBG, podle něž se při změně pracovního úvazku zaměstnanec upraví ještě nevyčerpaná dovolená tím způsobem, že zaměstnanec, který přechází z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, se zkrátí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který získal během doby svého zaměstnání na plný pracovní úvazek, nebo si tuto dovolenou může vybrat pouze s nižší náhradou mzdy za dovolenou.
- 28 V tomto ohledu je nejprve nutno připomenout, že podle ustálené judikatury musí být nárok každého zaměstnance na placenou dovolenou za kalendářní rok považován za zásadu sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam a od níž se není možno odchýlit a jejíž provedení příslušnými vnitrostátními orgány musí být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197) (viz rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 43; ze dne 18. března 2004, Merino Gómez, C-342/01, Recueil, s. I-2605, bod 29, a ze dne 16. března 2006, Robinson-Steele a další, C-131/04 a C-257/04, Sb. rozh. s. I-2531, bod 48; pokud jde o směrnici 2003/88 viz rozsudky ze dne 20. ledna

2009, Schultz-Hoff a další, C-350/06 a C-520/06, Sb. rozh. s. I-179, bod 22, jakož i ze dne 10. září 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Sb. rozh. s. I-8405, bod 18).

- 29 Zadruhé je třeba poznamenat, že tato zásada sociálního práva Unie, jež má zvláštní význam, nemůže být vykládána restriktivně (viz obdobně rozsudek ze dne 22. října 2009, Meerts, C-116/08, Sb. rozh. s. I-10063, bod 42).
- 30 Krom toho je nesporné, že účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a měl čas na uvolnění a své mimopracovní zájmy (viz výše uvedený rozsudek Schultz-Hoff a další, bod 25). Tato doba odpočinku, pokud jde o kladný účinek placené dovolené za kalendářní rok na bezpečnost a zdraví pracovníka, neztrácí svůj význam, jestliže není čerpána během doby, za kterou na ni vznikl nárok, nýbrž během pozdější doby (rozsudek ze dne 6. dubna 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Sb. rozh. s. I-3423, bod 30).
- 31 Pracovník totiž musí mít za normálních okolností možnost skutečného odpočinku, neboť pouze v případě ukončení pracovního poměru umožňuje čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, aby nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok byl nahrazen poskytnutím finanční náhrady (viz v tomto smyslu pokud jde o směrnici 93/104 výše uvedené rozsudky BECTU, bod 44, a Merino Gómez, bod 30).
- 32 Z výše uvedeného vyplývá, že čerpání dovolené za kalendářní rok během pozdější doby, než je doba, za kterou na ni vznikl nárok, nemá žádnou souvislost s pracovním

úvazkem, na který pracovník pracuje během této pozdější doby. Změna a zejména snížení pracovního úvazku při přechodu z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek tedy nemůže krátit nárok na dovolenou za kalendářní rok, který pracovník získal během doby, kdy pracoval na plný pracovní úvazek.

- 33 Krom toho je nutno konstatovat, že zásadu „poměrným dílem“ zakotvenou v ustanovení 4 bodu 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku je jistě nutno uplatnit při poskytování dovolené za kalendářní rok za dobu zaměstnání na částečný pracovní úvazek. Za tuto dobu je totiž krácení nároku na dovolenou za kalendářní rok – ve srovnání s nárokem poskytovaným za dobu zaměstnání na plný pracovní úvazek – odůvodněno objektivními důvody. Uvedenou zásadu naopak nelze uplatnit *ex post* na nárok na dovolenou za kalendářní rok, který byl získán během doby práce na plný pracovní úvazek.
- 34 Konečně, i když ani z příslušných ustanovení směrnice 2003/88, ani z ustanovení 4 bodu 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku nelze vyvodit, že vnitrostátní právní úprava může v rámci podmínek pro uplatnění nároku na dovolenou za kalendářní rok stanovit částečnou ztrátu nároku na dovolenou, který byl získán během referenční doby, je přesto nutno připomenout, že tento závěr platí, jestliže pracovník skutečně neměl možnost uvedený nárok využít (viz výše uvedený rozsudek Vicente Pereda, bod 19).
- 35 Z výše uvedeného vyplývá, že na druhou otázku je nutno odpovědět, že relevantní právo Unie, a zejména ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, které je obsaženo v příloze směrnice 97/81, ve znění směrnice 98/23, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 55 odst. 5 L-VBG, podle nějž se při změně pracovního úvazku zaměstnance upraví ještě nevyčerpaná dovolená tím způsobem, že zaměstnanci, který přechází z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, se zkrátí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který získal – aniž by měl možnost ho využít – během doby svého zaměstnání na plný pracovní úvazek, nebo si tuto dovolenou může vybrat pouze s nižší náhradou mzdy za dovolenou.

Ke třetí otázce

- 36 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda musí být ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou vykládáno v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 1 odst. 2 písm. m) L-VBG, který z rozsahu působnosti tohoto zákona vylučuje zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu na dobu určitou, jež je omezena na maximálně šest měsíců, nebo kteří jsou zaměstnáváni jen příležitostně.
- 37 Úvodem je třeba připomenout, že L-VBG se ve svém znění, které platilo do 1. února 2009, vztahoval na zaměstnance na plný pracovní úvazek, jakož i na osoby zaměstnané na dobu delší než šest měsíců nebo zaměstnance na částečný pracovní úvazek na dobu delší než 30 % plného pracovního úvazku.
- 38 Po legislativní změně uvedené v bodě 16 tohoto rozsudku přísluší všem zaměstnancům na částečný pracovní úvazek, stejně jako zaměstnancům na plný pracovní úvazek, práva přiznaná L-VBG v souvislosti zejména s odměnou, zařazením, uznáním započitatelných dob zaměstnání, nárokem na dovolenou, zvláštními příplatky a příplatky za přesčasy. Z odůvodnění návrhu zákona vyplývá, že tyto změny byly považovány za nezbytné s ohledem na rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku.
- 39 Co se týče zaměstnanců majících pracovní smlouvu na dobu určitou, jež je omezena na maximálně šest měsíců, včetně těch, kteří jsou zaměstnáváni příležitostně a mají pracovní smlouvy omezeny na dobu jednoho dne, kteří jsou z rozsahu působnosti L-VBG vyloučeni i nadále, je nutno konstatovat, že z pouhé skutečnosti, že těmto zaměstnancům nepřísluší práva přiznaná uvedeným zákonem vyplývá, že je s nimi zacházeno méně příznivě, než se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo zaměstnanci na částečný pracovní úvazek.

- 40 V tomto ohledu je třeba upřesnit, že nárok na určitá práva, která podle spolkové země Tyrolsko vyplývají z jiných ustanovení vztahujících se na tuto kategorii zaměstnanců vyloučených z rozsahu působnosti L-VBG, může účinek nepříznivého zacházení s uvedenými zaměstnanci vyplývající z tohoto vyloučení případně jen zmírnit.
- 41 Je přitom třeba zdůraznit, že podle ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou a zásady zákazu diskriminace může být rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou ve srovnání se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou odůvodněno pouze objektivními důvody.
- 42 Podle ustálené judikatury Soudního dvora je přitom pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou vykládán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, které proto mohou v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z jejich příznačných vlastností, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek ze dne 4. července 2006, Adeneler a další, C-212/04, Sb. rozh. s. I-6057, body 69 a 70, jakož i rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 53).
- 43 Tentýž výklad je analogicky jediný možný, pokud jde o též pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou (výše uvedený rozsudek Del Cerro Alfonso, bod 56).
- 44 Za těchto podmínek je třeba pojem „objektivní důvody“ ve smyslu uvedeného ustanovení chápat tak, že neumožňuje odůvodnit rozdíl v zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno obecnou a abstraktní

normou. Naopak, uvedený pojem vyžaduje, aby dotčené nerovné zacházení odpovídalo skutečné potřebě, bylo způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a bylo k tomuto účelu nezbytné (výše uvedený rozsudek Del Cerro Alonso, body 57 a 58).

- 45 Spolková země Tyrolsko má v této souvislosti za to, že odlišné zacházení se zaměstnanci uvedenými v § 1 odst. 2 písm. m) L-VBG je odůvodněno objektivními důvody spojenými s plněním požadavku důsledné personální politiky. Rakouská vláda uvádí, že je velmi obtížné a administrativně náročné vytvořit uzavřením pracovních smluv s osobami, pro které dlouhodobý pracovní poměr již předem nepřipadá v úvahu, trvalá pracovní místa, která jsou nad rámec potřeb. Takovýto přístup by zamezil sledování objektivního cíle sociální politiky a organizace pracovního trhu.
- 46 Nicméně takovouto argumentaci není možné přijmout. Důsledná personální politika jednak spadá pod rozpočtové úvahy, které nemohou odůvodňovat diskriminaci (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, Recueil, s. I-12575, bod 85). A jednak Evropská komise správně zdůrazňuje, že účelem ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou nutně není vytvoření trvalých pracovních míst.
- 47 Z výše uvedeného vyplývá, že ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je obsažena v příloze směrnice 1999/70, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 1 odst. 2 písm. m) L-VBG, který z rozsahu působnosti tohoto zákona vylučuje zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu na dobu určitou, jež je omezena na maximálně šest měsíců, nebo kteří jsou zaměstnáváni jen příležitostně.

Ke čtvrté otázce

- 48 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být relevantní právo Unie, a zejména čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54, vykládáno v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 60 poslední věta L-VBG, podle kterého pracovníci, zejména ženy, kteří využijí svého práva na dvouletou rodičovskou dovolenou, ztrácí po uplynutí této dovolené nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během roku, který předcházel narození jejich dítěte.
- 49 V tomto ohledu je namístě uvést, že i když po formální stránce předkládající soud omezil svou žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na výklad čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54, taková skutečnost Soudnímu dvoru nebrání, aby vnitrostátnímu soudu podal veškerý výklad práva Unie, který může být užitečný pro rozhodnutí ve věci, která mu byla předložena, bez ohledu na to, zda tento soud tento výklad ve své otázce zmínil (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 29. dubna 2004, Weigel, C-387/01, Recueil, s. I-4981, bod 44 a ze dne 21. února 2006, Ritter-Coulais, C-152/03, Sb. rozh. s. I-1711, bod 29).
- 50 Úvodem je tedy třeba připomenout, že podle ustanovení 2 bodu 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené, na které se jednotlivci mohou u vnitrostátního soudu odvolat (viz výše uvedený rozsudek Gómez-Limón Sánchez-Camacho, bod 1 výroku), zůstávají práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zachována až do skončení této rodičovské dovolené a jsou uplatnitelná po jejím skončení.
- 51 Jak ze znění uvedeného ustanovení 2 bodu 6, tak z jeho kontextu tedy vyplývá, že jeho cílem je zabránit ztrátě nebo omezení práv odvozených z pracovněprávního vztahu, která pracovník má nebo která nabývá a která může uplatňovat v den začátku

rodičovské dovolené, a zaručit, že po skončení této dovolené se bude nacházet, pokud jde o tato práva, ve stejné situaci, ve které se nacházel před zahájením uvedené dovolené (viz výše uvedené rozsudky Gómez-Limón Sánchez-Camacho, bod 39 a Meerts, bod 39).

- 52 Rámcová dohoda o rodičovské dovolené se totiž zaměřuje na základní cíle zakotvené v bodě 16 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, které se týkají rovného zacházení pro muže a ženy, na které odkazuje tato rámcová dohoda a jež je rovněž uvedeno v článku 136 ES, a sice cíle, které souvisejí se zlepšováním životních a pracovních podmínek, jakož i přiměřenou sociální ochranou pracovníků, v projednávaném případě pracovníků, kteří požádali o rodičovskou dovolenou nebo ji čerpají (viz výše uvedený rozsudek Meerts, bod 37).
- 53 Z těchto cílů rámcové dohody o rodičovské dovolené vyplývá, že pojem „práva pracovníka, která má nebo která nabývá“, ve smyslu ustanovení 2 bodu 6 uvedené rámcové dohody zahrnuje všechna práva a peněžité či naturální zvýhodnění odvozená přímo či nepřímo z pracovního poměru, jež může pracovník uplatňovat vůči zaměstnavateli v den začátku rodičovské dovolené (výše uvedený rozsudek Meerts, bod 43).
- 54 Nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, který má jak bylo připomenuto v bodě 28 tohoto rozsudku zvláštní význam, je nepochybně součástí práv bezprostředně odvozených z pracovního poměru každého pracovníka a toto platí jak pro pracovníky ženského, tak i mužského pohlaví.
- 55 Vzhledem k tomu, že tento závěr platí pro všechny pracovníky, kteří využívají svého práva na dvouletou rodičovskou dovolenou, bez ohledu na to, zda jsou ženského nebo mužského pohlaví, není nutno vykládat čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54.

- 56 Z výše uvedeného vyplývá, že na čtvrtou otázku je nutno odpovědět, že ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené, která je obsažena v příloze směrnice 97/75, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 60 poslední věta L-VBG, podle kterého pracovníci, kteří využijí svého práva na dvouletou rodičovskou dovolenou, ztrácí po uplynutí této dovolené nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během roku, který předchází narození jejich dítěte.

K nákladům řízení

- 57 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) **Relevantní právo Unie, a zejména ustanovení 4 bod 2 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, ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 55 odst. 5 zákona spolkové země Tyrolsko o smluvních zaměstnancích (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) ze dne 8. listopadu 2000 v jeho znění, které platilo až do 1. února 2009, podle nějž se při změně pracovního úvazku zaměstnanec upraví ještě nevyčerpaná dovolená tím způsobem, že zaměstnanci, který přechází z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, se zkrátí nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok,**

kteřý získal – aniž by měl možnost ho využít – během doby svého zaměstnání na plný pracovní úvazek, nebo si tuto dovolenou může vybrat pouze s nižší náhradou mzdy za dovolenou.

- 2) Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 1 odst. 2 písm. m) zákona spolkové země Tyrolsko o smluvních zaměstnancích ze dne 8. listopadu 2000 v jeho znění, které platilo až do 1. února 2009, který z rozsahu působnosti tohoto zákona vylučuje zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu na dobu určitou, jež je omezena na maximálně šest měsíců, nebo kteří jsou zaměstnáváni jen příležitostně.

- 3) Ustanovení 2 bod 6 rámcové dohody o rodičovské dovolené uzavřené dne 14. prosince 1995, obsažené v příloze směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ve znění směrnice Rady 97/75/ES ze dne 15. prosince 1997, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takovému vnitrostátnímu ustanovení, jako je § 60 poslední věta zákona spolkové země Tyrolsko o smluvních zaměstnancích ze dne 8. listopadu 2000 v jeho znění, které platilo až do 1. února 2009, podle kterého pracovníci, kteří využijí svého práva na dvouletou rodičovskou dovolenou, ztrácí po uplynutí této dovolené nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během roku, který předcházel narození jejich dítěte.

Podpisy.