



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

5. listopadu 2014*

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce — Sociální politika — Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku — Zásada zákazu diskriminace — Kolektivní smlouva stanovící příspěvek na vyživované dítě — Výpočet příspěvku placeného zaměstnancům na částečný pracovní úvazek podle zásady „poměrným dílem““

Ve věci C-476/12,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakousko) ze dne 13. září 2012, došlým Soudnímu dvoru dne 24. října 2012, v řízení

Österreichischer Gewerkschaftsbund

proti

Verband Österreichischer Banken und Bankiers,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

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

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 25. září 2013,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Österreichischer Gewerkschaftsbund A. Ehem, Rechtsanwalt,
- za Verband Österreichischer Banken und Bankiers B. Hainzem, Rechtsanwalt,
- za Evropskou komisi B. Eggers a D. Martinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 13. února 2014,

vydává tento

* Jednací jazyk: němčina.

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 obsahem přílohy 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), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. L 131, s. 10, dále jen „směrnice 97/81“), jakož i výkladu článku 28 Listiny základních práv Evropské unie.
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Österreichischer Gewerkschaftsbund (rakouský odborový svaz) a Verband Österreichischer Banken und Bankiers (sdružení rakouských bank a bankéřů, dále jen „VÖBB“) ohledně příspěvku na vyživované dítě poskytovaného na základě kolektivní smlouvy pro zaměstnance bank a bankéře (dále jen „CCBB“).

Právní rámec

Unijní právní úprava

- 3 Podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody o částečném pracovním úvazku je jejím cílem „zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku“.
- 4 Ustanovení 4 této 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‘.

[...]“

Rakouská právní úprava

- 5 Článek 19d zákona o pracovní době (Arbeitszeitgesetz) stanoví:
 - „1. O práci na částečný pracovní úvazek se jedná, jestliže dohodnutý počet pracovních hodin týdně je v průměru kratší než běžný, zákonem stanovený, počet týdně odpracovaných hodin, nebo kratší než běžný počet týdně odpracovaných hodin stanovený v použitelné kolektivní smlouvě.

[...]

 6. Se zaměstnanci na částečný pracovní úvazek nesmí být zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný pracovní úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.[...]
 7. V případě sporu musí zaměstnavatel prokázat, že méně příznivé podmínky se nezakládají na tom, že činnost je vykonávána na částečný pracovní úvazek.“
- 6 Kapitola III CCBB, nadepsaná „Sociální dávky“, uvádí, že „[p]říspěvky na domácnost a příspěvky na vyživované dítě jsou poskytovány z titulu sociálních dávek“.

7 Článek 21 odst. 2 CCBB, nadepsaný „Příspěvek na domácnost“ stanoví:

„2. Pro zaměstnance na částečný pracovní úvazek se příspěvek na domácnost vypočítá jako podíl částky, která se vyplácí zaměstnancům na plný pracovní úvazek [...], a počtu pracovních hodin týdně v rámci plného úvazku, jak jsou stanoveny v kolektivní smlouvě (což je 38.5 hodin), a výsledek se vynásobí dohodnutým počtem pracovních hodin týdně.“

8 Článek 22 CCBB nadepsaný „Příspěvek na vyživované dítě“, zní takto:

„1. Zaměstnanci mají nárok na příspěvek na vyživované dítě za každé dítě, na které mají nárok na zákonné rodinné přídatky, které prokazatelně pobírají [...].

[...]

4. Článek 21 odst. 2 [...] se obdobně použije na příspěvek na vyživované dítě.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

9 Österreichischer Gewerkschaftsbund podal jakožto orgán příslušný pro zaměstnance v rakouském bankovním sektoru žalobu v rámci zvláštního řízení stanoveného v čl. 54 odst. 2 zákona o příslušnosti a řízení ve věcech sociálního zabezpečení a pracovního práva (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. 104/1985).

10 Tato žaloba směřuje proti VÖBB jakožto orgánu příslušnému pro zastupování zaměstnavatelů v rakouském bankovním sektoru a zní na to, aby Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) konstatoval, že zaměstnanci na částečný pracovní úvazek spadající do působnosti CCBB mají nárok na platbu příspěvku na vyživované dítě stanoveného v čl. 22 odst. 1 této kolektivní smlouvy v plné výši, a nikoliv pouze na příspěvek vypočtený poměrně tak, aby odrážel jejich pracovní úvazek.

11 Za těchto podmínek se Oberster Gerichtshof, který má pochybnosti o dosahu zásady „poměrným dílem“ ve věci, kterou projednává, rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je zásada „poměrným dílem“ podle ustanovení 4 odst. 2 [rámcové dohody o částečném pracovním úvazku] použitelná (jakožto vhodná) na základě povahy této dávky na příspěvek na vyživované dítě upravený v kolektivní smlouvě, jedná-li se v případě tohoto příspěvku o sociální dávku poskytovanou zaměstnavatelem k částečnému vyrovnání finančních vyživovacích povinností rodičů vůči dítěti, za které se příspěvek pobírá?

2) V případě záporné odpovědi na první otázku:

Má být ustanovení 4 odst. 1 [rámcové dohody o částečném pracovním úvazku] vykládáno tak, že nerovné zacházení se zaměstnanci na částečný pracovní úvazek vyplývající z poměrného snížení nároku na příspěvek na vyživované dítě v závislosti na délce pracovní doby, s ohledem na široký prostor pro uvážení sociálních partnerů při stanovení sociálně-politického a hospodářsko-politického cíle a opatření vhodných k jeho dosažení, je objektivně odůvodněné při vědomí toho, že zákaz alikvotace:

a) ztěžuje nebo znemožňuje zaměstnávání na částečný pracovní úvazek ve formě částečného pracovního úvazku rodičů nebo zaměstnání nepatrného rozsahu během rodičovské dovolené, nebo

- b) vede k narušení hospodářské soutěže vyšším finančním zatížením zaměstnavatelů s vyšším počtem zaměstnanců na částečný pracovní úvazek, jakož i ke snížení ochoty zaměstnavatelů přijímat zaměstnance na částečný pracovní úvazek, nebo
- c) vede ke zvýhodnění zaměstnanců na částečný pracovní úvazek, kteří mají další pracovní poměry na částečný pracovní úvazek a mají vícenásobný nárok na dávku podle kolektivní smlouvy, jakou je příspěvek na vyživované dítě, nebo
- d) vede ke zvýhodnění zaměstnanců na částečný pracovní úvazek, protože tito mají více pracovního volna než zaměstnanci na plný pracovní úvazek, a tudíž mají lepší možnosti péče o děti?

3) Pokud bude na [první a druhou otázku] odpovězeno záporně:

Má být článek 28 Listiny základních práv [Evropské unie] vykládán tak, že v systému pracovního práva, ve kterém jsou podstatné části minimálních pracovněprávních standardů stanoveny na základě odsouhlasených sociálněpolitických odhadů zvláště vybraných a kvalifikovaných smluvních stran kolektivní smlouvy, je v případě neplatnosti (podle vnitrostátní praxe) pouze jedné detailní úpravy (porušující zákaz diskriminace dle unijního práva) v kolektivní smlouvě (zde alikvotace příspěvku na vyživované dítě u částečného pracovního úvazku) stíženo sankcí neplatnosti celé ustanovení dotčené kolektivní smlouvy k této oblasti úpravy (zde příspěvek na vyživované dítě)?“

K předběžným otázkám

K první otázce

- 12 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku musí být vykládáno v tom smyslu, že se zásada „poměrným dílem“ použije na výpočet výše příspěvku na vyživované dítě, který poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci na částečný pracovní úvazek na základě takové kolektivní smlouvy, jako je CCBB.
- 13 V tomto ohledu je zaprvé třeba uvést, že podle informací poskytnutých předkládajícím soudem v jeho žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce není dotýčný příspěvek na vyživované dítě dávkou stanovenou zákonem a poskytovanou státem. Příspěvek na vyživované dítě je vyplácen zaměstnavatelem na základě kolektivní smlouvy, kterou vyjednaly smluvní strany, ve prospěch zaměstnanců, kteří vyživují děti.
- 14 Z toho vyplývá, že tento příspěvek nemůže být kvalifikován jako „dávka sociálního zabezpečení“ ve smyslu nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 166, s. 1), i když uvedený příspěvek sleduje podobné cíle jako některé dávky stanovené tímto nařízením.
- 15 Zadruhé je třeba konstatovat, že podle stejných informací, které byly potvrzeny na jednání, se účastníci původního řízení shodují na skutečnosti, že dotýčný příspěvek představuje odměnu vyplácenou zaměstnanci.
- 16 Tato kvalifikace příspěvku na vyživované dítě odpovídá, jak to uvedla generální advokátka v bodě 36 svého stanoviska, kvalifikaci vyplývající z unijního práva. Je totiž třeba připomenout, že podle ustálené judikatury se „odměnou“ ve smyslu čl. 157 odst. 2 SFEU rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Je ustálenou judikaturou, že tento

pojem zahrnuje všechny stávající či budoucí odměny za podmínky, že je zaměstnavatel vyplácí – byť i nepřímo – zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání (viz rozsudek Hliddal a Bornand, C-216/12 a C-217/12, EU:C:2013:568, bod 41, jakož i citovaná judikatura).

- 17 V tomto kontextu Soudní dvůr upřesnil, že právní povaha těchto odměn není relevantní pro použití článku 157 SFEU, jestliže jsou poskytovány v souvislosti se zaměstnáním (rozsudek Krüger, C-281/97, EU:C:1999:396, bod 16).
- 18 Soudní dvůr rovněž zdůraznil, že ačkoliv je pravda, že mnohé výhody, které zaměstnavatel poskytuje, odráží rovněž sociálněpolitické důvody, skutečnost, že dávka má povahu odměny, nemůže být zpochybněna, jestliže zaměstnanec má právo pobírat dotčenou dávku od svého zaměstnavatele na základě existence pracovního poměru (rozsudek Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, bod 18).
- 19 Jelikož je příspěvek na vyživované dítě součástí odměny zaměstnance, řídí se podmínkami pracovního poměru dohodnutými mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.
- 20 Z toho vyplývá, že pokud je podle podmínek tohoto pracovního poměru zaměstnanec zaměstnán na částečný pracovní úvazek, je třeba mít za to, že výpočet příspěvku na vyživované dítě na základě zásady „poměrným dílem“ je objektivně odůvodněný ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a vhodný ve smyslu ustanovení 4 bodu 2 této rámcové dohody (obdobně viz rozsudek Heimann a Toltschin, C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, bod 34, jakož i citovaná judikatura).
- 21 V tomto ohledu je zaprvé třeba uvést, že povaha dávek dotčených v původním řízení nemůže být evidentně na překážku použití ustanovení 4 bodu 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, protože příspěvek na vyživované dítě, který je součástí odměn vyplácených v hotovosti zaměstnanci, je dělitelným plněním (viz obdobně rozsudky Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 116, jakož i Bruno a další, C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, bod 34).
- 22 Zadruhé je třeba připomenout, že Soudní dvůr již použil zásadu „poměrným dílem“ na jiné dávky k tíži zaměstnavatele a související s pracovním poměrem na částečný úvazek.
- 23 Soudní dvůr tak rozhodl, že v případě práce na částečný pracovní úvazek unijní právo nebrání tomu, aby byl starobní důchod vypočten podle zásady „poměrným dílem“ (v tomto smyslu viz rozsudky Schönheit a Becker, C-4/02 et C-5/02, EU:C:2003:583, body 90 a 91), ani tomu, aby byla placená dovolená za kalendářní rok vypočtena podle téže zásady (v tomto smyslu viz rozsudky Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 33, jakož i Heimann a Toltschin, EU:C:2012:693, bod 36).
- 24 Ve věcech, ve kterých byly vydány uvedené rozsudky, představovalo totiž zohlednění zkrácené pracovní doby oproti pracovní době zaměstnance na plný úvazek objektivní kritérium, které umožňovalo poměrné snížení nároků dotčených zaměstnanců.
- 25 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba odpovědět na první předběžnou otázku, že ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku musí být vykládáno v tom smyslu, že zásada „poměrným dílem“ lze použít na výpočet výše příspěvku na vyživované dítě, který poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci na částečný pracovní úvazek na základě takové kolektivní smlouvy, jakou je CCBB.

Ke druhé a třetí otázce

- 26 S ohledem na odpověď na první otázku není třeba odpovídat na druhou a třetí otázku položenou předkládajícím soudem.

K nákladům řízení

- 27 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:

Ustanovení 4 bod 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997, která je uvedena 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 zásadu „poměrným dílem“ lze použít na výpočet výše příspěvku na vyživované dítě, který poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci na částečný pracovní úvazek na základě takové kolektivní smlouvy, jako je kolektivní smlouva pro rakouské zaměstnance bank a bankéře.

Podpisy.