



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

13. července 2017*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Články 1, 2 a 6 –
Rovné zacházení – Zákaz diskriminace na základě pohlaví – Podnikový důchod – Směrnice 97/81/ES –
Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku – Ustanovení 4 body 1 a 2 – Způsoby výpočtu
získaných nároků na důchod – Právní úprava členského státu – Rozdílné zacházení se zaměstnanci na
částečný úvazek“

Ve věci C-354/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná
rozhodnutím Arbeitsgericht Verden (pracovní soud ve Verden, Německo) ze dne 20. června 2016,
došlým Soudnímu dvoru dne 27. června 2016, v řízení

Ute Kleinsteuber

proti

Mars GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení R. Silva de Lapuerta, předsedkyně senátu, J.-C. Bonichot, A. Arabadžev (zpravodaj),
C. G. Fernlund a S. Rodin, soudci,

generální advokát: M. Szpunar,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za U. Kleinsteuber T. Ameisem, Rechtsanwalt,
- za Mars GmbH W. Ahrensem, Rechtsanwalt,
- za německou vládu A. Lippstreuem a T. Henzem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi C. Valero, jakož i C. Hödlmayrem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez
stanoviska,

* Jednací jazyk: němčina.

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), ve znění směrnice Rady 98/23/ES ze dne 7. dubna 1998 (Úř. věst. 1998, L 131, s. 10; Zvl. vyd. 05/03, s. 278), jakož i článku 4 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 (přepřelované znění) (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23) a článků 1 a 2, jakož i čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Žádost byla předložena v rámci sporu mezi Ute Kleinsteuber a společností Mars GmbH ohledně výpočtu výše podnikového důchodu, který nabyla jako zaměstnankyně na částečný úvazek, která z podniku odešla před tím, než nastala událost zakládající právo na plnění.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Ustanovení 4 body 1 až 4 rámcové dohody zní následovně:

„Ustanovení 4: Zásada nediskriminace

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‘.
 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.
 4. Pokud je to ospravedlněno objektivními důvody, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nebo sociální partneři případně přístup k určitým podmínkám zaměstnání podmínit stanovením délky služby, odpracované doby nebo výší výdělku. Kritéria přístupu zaměstnanců na částečný úvazek k určitým podmínkám zaměstnání by měly být pravidelně přezkoumávány s ohledem na zásadu zákazu diskriminace vyjádřenou v ustanovení 4.1.“
- 4 Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví:
„Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

5 Článek 2 této směrnice, týkající se pojmu diskriminace, stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

- a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;
- b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
 - i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné [...]

6 Článek 6 uvedené směrnice, nadepsaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“, stanoví:

„1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

[...]“

7 Článek 4, který je obsažen v kapitole 1 hlavě II směrnice 2006/54, nadepsané „Stejná odměna“, stanoví:

„Zákaz diskriminace

V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.

[...]“

Německé právo

8 § 2 odst. 1 první věta Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (zákon o zlepšení podnikového důchodového zabezpečení, dále jen „zákon o důchodech“) zní takto:

„§ 2 – Výše získaného nároku

V okamžiku, když nastane událost zakládající nárok na důchod z důvodu dosažení důchodového věku, invalidity nebo smrti, zaměstnanec odcházející předčasně do důchodu, jehož nároky přetrvávají podle § 1b) tohoto zákona, a jeho právní nástupci mají nárok, který se rovná alespoň té části plnění, kterou by získali, kdyby nedošlo k předčasnému odchodu do důchodu, jež odpovídá poměru mezi odpracovanou dobou a dobou od nástupu na pracovní místo v podniku do běžného důchodového věku pro účely povinného důchodového pojištění; namísto běžného důchodového věku se přihlíží k datu předcházejícímu, když je toto datum stanoveno podrobnou úpravou důchodového zabezpečení

jakožto pevná věková hranice, a nejpozději k datu, k němuž zaměstnanec dosáhne věku 65 let, v případě, že odejde z podniku a současně požádá o starobní důchod v souladu se zákonným povinným pojištěním pro dlouhodobé pojištění [...]"

- 9 § 4 odst. 1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zákon o práci na částečný úvazek a o smlouvách na dobu určitou) zní takto:

„Se zaměstnancem na částečný úvazek nesmí být zacházeno méně příznivě než se srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek, ledaže pro rozdílné zacházení existují objektivní důvody. Zaměstnanec na částečný úvazek musí získat odměnu nebo jiné dělitelné peněžité plnění, jehož rozsah musí přinejmenším odpovídat poměrné části trvání jeho práce ve vztahu ke srovnatelnému zaměstnanci na plný úvazek. [...]"

- 10 Oddíl 3.4 penzijního plánu společnosti Mars, který je obsažen v kolektivní smlouvě ze dne 6. listopadu 2008 (dále jen „penzijní plán“), stanoví:

„ ‚Příjem‘ osoby, která by mohla uplatnit své nároky na důchod, se rovná celkové roční odměně, kterou tato osoba pobírá za služby, které poskytuje podniku. [...] Když osoba, která by mohla uplatnit své nároky na důchod, v průběhu odpracovaných let zakládající nárok na důchod trvale či dočasně pracovala na částečný úvazek, její ‚příjem‘ podle první věty se určí na základě doby trvání smluvně dohodnuté týdenní práce. Tento ‚příjem‘ se rozdělí na dobu trvání týdenní práce odpovídající průměrnému rozsahu činnosti v průběhu odpracovaných let, která je třeba zohlednit. Rozsahem činnosti je poměr mezi dobou dohodnuté týdenní práce a dobou běžné týdenní práce v souladu s příručkou společnosti Mars, přičemž tento poměr nemůže přesáhnout 100 %.“

- 11 Oddíl 3.5 penzijního plánu stanoví:

„ ‚Mzda zakládající nárok na důchod‘ osoby, která by mohla uplatnit své nároky na důchod odpovídající výši maximálního průměrného příjmu, který tato osoba pobírala po dobu tří z pěti posledních celých kalendářních let její činnosti zakládající nárok na důchod [...]"

- 12 V oddíle 4.1 penzijního plánu se uvádí:

„Vzhledem k podmínkám a omezením stanoveným tímto penzijním plánem získává osoba, která může uplatnit svá důchodová práva, za každý ukončený odpracovaný rok zakládající nárok na důchod při svém odchodu do důchodu, ať nastane v ‚běžném‘ věku, či později, roční důchod, jenž odpovídá

A) 0,6 % části její mzdy zakládající nárok na důchod nižší než průměrná výše horní hranice pro výpočet příspěvků na povinné důchodové zabezpečení za kalendářní roky, z nichž vychází výpočet mzdy zakládající nárok na důchod a

B) 2,0 % části její mzdy zakládající nárok na důchod převyšující tuto průměrnou výši.

[...] odpracované roky zakládající nárok na důchod jsou však celkově omezeny na 35 celých let.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 13 Ute Kleinsteuber, narozená dne 3. dubna 1965, byla zaměstnávána u společnosti Mars a jejího právního předchůdce od 1. října 1990 do 31. května 2014, a to na různých pracovních místech. Pracovala na plný úvazek i na částečný úvazek v rozsahu od 50 % do 75 % činnosti zaměstnance na plný úvazek. Ute Kleinsteuber má po dosažení věku 55 let u společnosti Mars nárok na podnikový důchod.

- 14 Podle penzijního plánu je v případě zaměstnance, který není zaměstnán na plný úvazek, nejprve třeba vypočítat výši příslušné roční mzdy zaměstnance na plný úvazek, který má nárok na důchod. Poté se tato mzda sníží podle rozsahu průměrné činnosti za celou dobu zaměstnání. Na výslednou částku se pak použijí jednotlivé sazby týkající se složek mzdy. Výše podnikového důchodu se totiž počítá pomocí tzv. „rozděleného“ vzorce.
- 15 Provádí se tak rozlišení mezi dosaženým příjmem, který je nižší než horní hranice pro výpočet příspěvků na povinné důchodové pojištění, a příjmem, který je vyšší než tato horní hranice. Horní hranicí pro výpočet příspěvků je v německém právu sociálního zabezpečení částka, do jejíž výše se mzda osoby, která má zákonné pojištění, používá pro účely sociální zabezpečení. Složky mzdy přesahující horní hranici pro výpočet příspěvků byly při výpočtu výše podnikového důchodu U. Kleinsteuber ohodnoceny na úrovni 2 %, zatímco složky odměny nižší než tato mez byly ohodnoceny na úrovni 0,6 %.
- 16 Jak vyplývá i z předkládacího rozhodnutí, v případě předčasného odchodu se podle § 2 odst. 1 první věty zákona o důchodech provede výpočet *pro rata temporis*. Nejprve se vypočítá „maximální fiktivní nárok“, a sice nárok na důchod, na který by měl zaměstnanec právo, kdyby předčasně neopustil své pracovní místo, ale zůstal zaměstnán až do dosažení dohodnutého věku pro odchod do důchodu. „Získaný koeficient“ se dále vypočítá tak, že se určí poměr mezi skutečnou odpracovanou dobou a dobou, kterou by zaměstnanec ještě odpracoval bez předčasného odchodu až do okamžiku, kdy dosáhne důchodového věku. Maximální fiktivní nárok se dále vynásobí získaným koeficientem pro účely určení výše podnikového důchodu nebo jeho budoucího nároku na tento důchod.
- 17 Penzijní plán společnosti Mars kromě toho stanoví horní hranici pro odpracované roky, k nimž lze přihlédnout, která je stanovena na 35 let.
- 18 Ute Kleinsteuber před Arbeitsgericht Verden (pracovní soud ve Verden, Německo) zpochybňuje výpočet výše svého podnikového důchodu, který provedla společnost Mars, a má za to, že má nárok na vyšší podnikový důchod, než je důchod, jenž posledně uvedená společnost vypočítala. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) již v této souvislosti uvedl, že právní úprava obsažená v § 2 zákona o důchodech je přiměřená a nezbytná k dosažení legitimního cíle.
- 19 Za těchto podmínek se Arbeitsgericht Verden (pracovní soud ve Verden) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) a) Je třeba vykládat použitelné unijní právo, zejména ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody a článek 4 směrnice 2006/54 ve spojení se směrnicí 2000/78, v tom smyslu, že brání vnitrostátním zákonným ustanovením nebo praxi, které při výpočtu výše podnikového důchodu rozlišují mezi pracovním příjmem, který je nižší než horní hranice pro výpočet příspěvků na povinné důchodové pojištění, a příjmem, který je vyšší než tato horní hranice (tzv. „rozdělený vzorec pro výpočet důchodů“), a přitom nezacházejí s příjmem ze zaměstnání na částečný úvazek tak, že by byl nejprve vypočítán příjem, který by byl zaplacen za příslušný plný úvazek, z čehož by byl následně vypočítán podíl, který je nižší, a podíl, který je vyšší než horní hranicí pro výpočet příspěvků, a kterýžto poměr by pak byl uplatněn na snížený příjem z částečného úvazku?
- b) V případě záporné odpovědi na první otázku pod písmenem a), je třeba vykládat použitelné unijní právo, zejména ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody a článek 4 směrnice 2006/54 ve spojení se směrnicí 2000/78, v tom smyslu, že brání vnitrostátním zákonným ustanovením nebo praxi, které při výpočtu výše nároku na podnikový důchod rozlišují mezi pracovním příjmem, který je nižší než horní hranice pro výpočet příspěvků na povinné důchodové pojištění, a příjmem, který je vyšší než tato hranice (tzv. „rozdělený vzorec pro výpočet důchodů“), a u zaměstnankyně, která pracovala zčásti na plný úvazek, zčásti na částečný

úvazek, neaplikuje přístup podle jednotlivých časových úseků (např. jednotlivých kalendářních let), nýbrž vypočítají jednotný rozsah pracovního úvazku pro celou dobu trvání pracovního poměru a rozdělený vzorec důchodu následně použijí na z toho vyplývající průměrnou mzdu?

- 2) Je třeba vykládat relevantní unijní právo, zejména zákaz diskriminace na základě věku, který je upřesněn v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie a ve směrnici 2000/78, zejména v člancích 1, 2 a 6 uvedené směrnice, v tom smyslu, že brání vnitrostátním zákonným ustanovením nebo praxi, které stanoví vyšší nároku na podnikový důchod ve výši, která odpovídá poměru doby trvání pracovního poměru u podniku k době od začátku pracovního poměru u podniku do dosažení obvyklého věku pro odchod do důchodu, a zavádějí přitom maximální omezení uznatelné odpracované doby, což vede k tomu, že zaměstnanci, kteří dosáhli odpracované doby v podniku v mladším věku, obdrží nižší podnikový důchod než kolegové, kteří dosáhli odpracované doby ve vyšším věku, ačkoli v obou případech je odpracovaná doba stejná?“

K předběžným otázkám

K první otázce

Úvodní poznámky

- 20 Ze znění první předběžné otázky pod písmeny a) a b) vyplývá, že předkládající soud žádá Soudní dvůr o výklad ustanovení 4 bodů 1 a 2 rámcové dohody a článku 4 směrnice 2006/54 ve spojení se směrnicí 2000/78.
- 21 Nicméně z prostudování důvodů uvedených předkládajícím soudem vyplývá, že se tento soud ve skutečnosti Soudního dvora táže, zda taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, může způsobit diskriminaci ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek ve smyslu rámcové dohody. Žalobkyně v původním řízení by se případně rovněž mohla dovolat existence porušení zásady rovnosti příležitostí a rovného zacházení mezi muži a ženami ve smyslu směrnice 2006/54 vzhledem k tomu, že podle této judikatury činnosti na částečný úvazek většinou vykonávají ženy.
- 22 Naproti tomu z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce nevyplývá žádná skutečnost umožňující zkoumat, zda uvedená právní úprava představuje diskriminaci na základě věku ve smyslu článků 1 a 2 směrnice 2000/78.
- 23 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že první předběžná otázka pod písmeny a) a b) se týká výkladu ustanovení 4 bodů 1 a 2 rámcové dohody, jakož i článku 4 směrnice 2006/54.

K první otázce pod písmenem a)

- 24 Podstatou první předběžné otázky předkládajícího soudu uvedené pod písmenem a) je, zda ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody a článek 4 směrnice 2006/54 je třeba vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která při výpočtu výše podnikového důchodu rozlišuje mezi pracovním příjmem, který nedosahuje horní hranice pro výpočet příspěvků na povinné důchodové pojištění, a příjmem, který překračuje tuto horní hranici, a která nezachází s příjmem ze zaměstnání na částečný úvazek tak, že by byl nejprve vypočítán příjem vyplácený za příslušný plný úvazek, z čehož by byl následně vypočítán podíl, který je pod horní hranicí pro výpočet příspěvků, a podíl, který je nad touto hranicí, a tento poměr by pak byl uplatněn na snížený příjem ze zaměstnání na částečný úvazek.

- 25 Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody stanoví zákaz zacházet se zaměstnanci na částečný úvazek 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.
- 26 V tomto případě je nesporné, že metoda výpočtu podnikového důchodu spočívající v rozlišování mezi pracovním příjmem, který je nižší než horní hranice pro výpočet příspěvků, a příjmem, který je vyšší než tato hranice (dále jen „rozdělený vzorec“) se uplatní jak na zaměstnance na plný úvazek, tak na zaměstnance na částečný úvazek.
- 27 Ute Kleinsteuber nicméně tvrdí, že tato metoda výpočtu vede k tomu, že vyšší 2% sazba se uplatní pouze na velmi malou část ročního příjmu zakládajícího nárok na důchod. Zatímco v souladu se svým penzijním plánem společnost Mars na základě činnosti na plný úvazek vypočítala roční mzdu zakládající nárok na důchod relevantní pro žalobkyni v původním řízení před tím, než ji snížila na základě poměru její činnosti na částečný úvazek, a takto získanou částku rozložila do nižšího pásma, než je horní hranice pro výpočet příspěvků, a do vyššího pásma, než je tato hranice, a uplatnila na ně rozdílné procentní sazby, má U. Kleinsteuber za to, že výpočet pro osoby zaměstnané na částečný úvazek by měl být proveden na základě výpočtu fiktivního příjmu osoby zaměstnané na plný úvazek za použití rozděleného vzorce na tento příjem. Snížení by mělo být provedeno až poté na základě poměru činnosti na částečný úvazek.
- 28 Ze spisu, jenž má Soudní dvůr k dispozici, nicméně nevyplývá, že metoda výpočtu použitá společností Mars vede k diskriminaci vůči zaměstnancům na částečný úvazek.
- 29 Je totiž třeba konstatovat, že zohlednění poměru doby, kterou skutečně odpracoval zaměstnanec za svou kariéru, a doby, kterou za celou svou kariéru odpracoval zaměstnanec na plný úvazek, znamená přísné použití zásady *pro rata temporis*. V projednávané věci tak společnost Mars vypočítala a uplatnila sazbu 71,5 %.
- 30 V tomto ohledu je třeba připomenout, že zohlednění doby, kterou zaměstnanec za svou kariéru skutečně odpracoval, představuje objektivní kritérium, které nemá co do činění s diskriminací, jež umožňuje poměrné snížení nároků na důchod (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, bod 91).
- 31 Kromě toho je nutno konstatovat, že pokud nároky U. Kleinsteuber na podnikový důchod neodpovídají podílu *pro rata temporis* z lépe odměňovaného plného úvazku, nevyplývá toto z okolnosti, že U. Kleinsteuber pracovala na částečný úvazek, nýbrž z použití této zásady a rozděleného vzorce.
- 32 V tomto ohledu ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že podnikový důchod poskytovaný ze strany zaměstnavatele na dobrovolném základě doplňuje příspěvky vyplácené povinným důchodovým pojištěním. Cílem penzijního plánu společnosti Mars je v důchodovém věku pokud možno plně a přiměřeně odrážet životní úroveň, kterou měl zaměstnanec v době pracovní činnosti.
- 33 Účelem rozděleného vzorce je zohlednit rozdíl v potřebě pokrýt pásma odměny, které jsou nižší, a pásma odměny, která jsou vyšší, než je horní hranice pro výpočet příspěvků, jelikož poslední uvedená pásma nejsou zohledňována při výpočtu důchodu vypláceného z povinného důchodového pojištění.
- 34 Na jedné straně je třeba konstatovat, že pokud jde o zaměstnance, kterým z důvodu práce na částečný úvazek plynul příjem zakládající nárok na důchod obecně nižší než horní hranice pro výpočet příspěvků, neobsahuje povinné důchodové pojištění žádnou právní mezeru v poskytovaném plnění, neboť celé jeho příjmy jsou pokryty uvedeným pojištěním.

- 35 Kromě toho, jak tvrdila německá vláda a Evropská komise, metoda výpočtu navrhovaná U. Kleinsteuber, připomenutá v bodě 27 tohoto rozsudku, by mohla vést k tomu, že by byly uměle navýšeny části příjmu převyšující horní hranici pro výpočet příspěvků. Stejně tak v případě odměny na částečný úvazek, která nedosahuje této hranice, by tak metoda navrhovaná žalobkyní v původním řízení vedla k tomu, že by mohlo dojít k použití sazby ve výši 2 %, pokud by rozdělený vzorec byl přímo použit na roční odměnu za příslušný plný pracovní úvazek ještě před tím, než by byla snížena na základě úrovně sníženého pracovního úvazku daného zaměstnance. Neexistuje přitom žádná potřeba dodatečného krytí v případě odměny, která je na nižší než tato hranice.
- 36 Jak podotkla Komise, toto by vedlo k nadhodnocení pracovní činnosti U. Kleinsteuber a vedlo by to ke stanovení jednoznačně vyšších nároků bez vztahu ke skutečné činnosti vykázané jmenovanou.
- 37 Předkládající soud v tomto ohledu uvedl, že uplatněním přístupu žalobkyně v původním řízení by společnost Mars byla povinna použít na části mzdy U. Kleinsteuber, které jsou nižší než uvedená horní hranice, kromě příspěvků na povinné důchodové pojištění, zvýšenou 2% sazbu stanovenou v penzijním plánu a při konečném vyúčtování tak vyplatit poměrně navýšený podnikový důchod rovněž pro tyto části mzdy.
- 38 Dále je třeba mít za to, že cílem rozděleného vzorce, jehož účelem je rozdíl v potřebě pokrýt pásma odměny, která jsou nižší, a pásma odměny, která jsou vyšší, než je horní hranice pro výpočet příspěvků, představuje objektivní důvod ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který odůvodňuje takové rozdílné zacházení, které je předmětem původního řízení.
- 39 Za těchto podmínek nelze dospět k závěru, že právní úprava dotčená v původním řízení zakládá diskriminaci vycházející z typu práce ve smyslu rámcové dohody, a tudíž ani porušení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy ve smyslu směrnice 2006/54.
- 40 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na první otázku pod písmenem a) odpovědět, že ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody a článek 4 směrnice 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která při výpočtu výše podnikového důchodu rozlišuje mezi pracovním příjmem, který nedosahuje horní hranice pro výpočet příspěvků na povinné důchodové pojištění, a příjmem, který překračuje tuto horní hranici, a která nezachází s příjmem ze zaměstnání na částečný úvazek tak, že by byl nejprve vypočítán příjem vyplácený za příslušný plný úvazek, z čehož by byl následně vypočítán podíl, který je pod horní hranicí pro výpočet příspěvků, a podíl, který je nad touto hranicí, a tento poměr by pak byl uplatněn na snížený příjem ze zaměstnání na částečný úvazek.

K první otázce pod písmenem b)

- 41 Podstatou první otázky předkládajícího soudu uvedené pod písmenem b) je, zda ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody a článek 4 směrnice 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která pro účely výpočtu výše podnikového důchodu zaměstnankyně, která pracovala zčásti na plný úvazek a zčásti na částečný úvazek, určuje jednotný rozsah pracovního úvazku za celou dobu trvání pracovního poměru.
- 42 V souladu s ustanovením 4 body 1 a 2 rámcové dohody je třeba určit, zda je se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek z důvodu stanovení jednotného rozsahu pracovního úvazku pro odpracované roky, které lze započítat.
- 43 Určení rozsahu částečného úvazku přitom podle všeho představuje metodu umožňující posoudit celkový objem práce odvedené zaměstnancem na částečný úvazek. Naopak u výpočtu týkajícího se zaměstnanců na částečný úvazek nelze předpokládat, že by tito zaměstnanci byli pracovali po celou dobu na plný úvazek.

- 44 Společnost Mars tvrdí, že použití jednotného rozsahu pracovního úvazku na odpracované roky, které lze započítat, pouze reflektuje různé pracovní doby v průběhu pracovní činnosti, ale nikoli rozdílné příjmy pobírané v průběhu tohoto období. Podle této společnosti totiž penzijní plán obsahuje závazek, že poskytne důchod závisející na posledním příjmu, přičemž příjem pobíraný v průběhu pracovního poměru na výpočet podnikového důchodu nemá dopad.
- 45 V tomto ohledu žádná informace ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, neumožňuje dospět k závěru, že by jiná metoda výpočtu, jako je metoda spočívající v rozdělení pracovní doby odvedené u společnosti Mars na různá období, umožnila přiměřenější a spravedlivější výpočet z hlediska zásady *prorata temporis*.
- 46 Je věcí předkládajícího soudu, který je jako jediný do hloubky obeznámen se spisem, aby ověřil, že tomu tak je ve věci v původním řízení a zejména aby ověřil, že metoda výpočtu podnikového důchodu dotčená v původní věci neporušuje tuto zásadu, jejíž dodržování ve věci v původním řízení ukládá ustanovení 4 body 1 a 2 a rámcové dohody.
- 47 S přihlédnutím k předchozím úvahám je třeba na první otázku pod písmenem b) odpovědět, že ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody a článek 4 směrnice 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která při výpočtu výše podnikového důchodu zaměstnankyně, která pracovala zčásti na plný úvazek a zčásti na částečný úvazek, určuje jednotný rozsah pracovního úvazku za celou dobu trvání pracovního poměru, pokud tato metoda výpočtu důchodu neporušuje pravidlo *prorata temporis*. Je věcí předkládajícího soudu, aby ověřil, že tomu tak je.

Ke druhé otázce

- 48 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda články 1, 2 a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která upravuje podnikový důchod, jehož výše odpovídá poměru mezi odpracovanou dobou a dobou od nástupu na pracovní místo v podniku do dosažení běžného věku odchodu do důchodu stanoveného v rámci povinného důchodového pojištění, a stanoví horní hranici pro odpracované roky, které lze započítat.
- 49 Podle článku 2 odst. 2 písm. a) této směrnice se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Na základě čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 se nepřímou diskriminací rozumí situace, kdy v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti by byla osoba určitého věku v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.
- 50 Pokud jde o otázku existence přímého nebo nepřímého rozdílného zacházení na základě věku, předkládající soud podotýká, že metoda výpočtu dotčená v původním řízení má za důsledek, že zaměstnanci, kteří dosáhli odpracované doby v mladším věku, pobírají nižší podnikový důchod než kolegové, kteří dosáhli odpracované doby ve starším věku, i když jsou tyto odpracované doby totožné.
- 51 Jak uvedla německá vláda, ani vnitrostátní právní úprava, ani horní hranice stanovená penzijním plánem neodkazují přímo na kritérium věku. Kromě toho se dotčená právní úprava uplatní stejným způsobem na zaměstnance jakéhokoli věku.
- 52 Dotčená právní úprava tak přímo nevychází z kritéria věku, ale z kritéria odpracované doby v podniku.

- 53 Z předkládacího rozhodnutí nicméně vyplývá, že vedlejší účinek, který je způsoben omezením odpracovaných let v podniku, které lze započítat, se objevuje vždy, když věk nástupu na pracovní místo zaměstnance, který předčasně odešel, je nižší než rozdíl mezi maximálním věkem odchodu do důchodu a horní hranicí odpracovaných let. V případě, že by maximální věk odchodu do důchodu byl 65 let a odpracované roky v podniku, které lze započítat, by byly omezeny na 35 let, byli by při výpočtu nároků na podnikový důchod znevýhodněni zaměstnanci, kteří odejdou předčasně a kteří začali pracovat před dosažením věku 30 let.
- 54 Je tedy třeba konstatovat, že takové rozdíly v zacházení by vyplývaly z interakce mezi horní hranicí odpracovaných let, které lze započítat, a dalšími faktory, jako je metoda snížení *prorata temporis* stanovená v § 2 odst. 1 první větě zákona o důchodech.
- 55 Existence znevýhodnění pro danou věkovou skupinu by tedy vyplývala z kombinovaného uplatnění ustanovení a spojení konkrétních parametrů.
- 56 Předkládající soud kromě toho podotýká, že „abstraktně lze říct, že nepříznivý účinek dotčené právní úpravy je o to významnější, když byl zaměstnanec při nástupu do pracovního poměru mladý, odpracovaná doba byla krátká a byla nastavena nízká horní hranice pro odpracované roky, které lze započítat“. Německá vláda ze svého hlediska konstatuje, že metoda výpočtu dotčená v původním řízení typicky vede k tomu, že v „některých situacích“ způsobuje nerovné zacházení s mladšími zaměstnanci, neboť pouze v jejich případě při výpočtu maximálního fiktivního nároku je dosaženo horní hranice pro výpočet odpracovaných let a tato hranice tedy zasahuje do výpočtu.
- 57 Naproti tomu společnost Mars uvádí, že druhá otázka položená předkládajícím soudem není užitečná pro řešení sporu v původním řízení vzhledem k tomu, že při výpočtu nároků U. Kleinsteuber nebyla její odpracovaná doba snížena.
- 58 Dále společnost Mars tvrdí, že snížení *prorata temporis* stanovené v § 2 odst. 1 první větě zákona o důchodech nevede vždy ke znevýhodnění mladších zaměstnanců a že toto ustanovení každopádně není založeno na věku, ale na odpracované době.
- 59 Předkládajícímu soudu, který jediný má přímou znalost sporu, který mu byl předložen, přísluší učinit nezbytná ověření, aby určil, zda právní úprava dotčená v původním řízení může konkrétně a při ponechání stranou nepředvídatelných okolností způsobit rozdílné zacházení, které je nepřímo založeno nikoli na odpracované době, ale na věku.
- 60 Rovněž mu přísluší ověřit, že předložený problém není hypotetický, ale vztahuje se ke skutečnostem, o nichž diskutovali účastníci původního řízení. Takovou otázku totiž nelze zkoumat abstraktně a hypoteticky, nýbrž musí být případně posuzována *in concreto*.
- 61 Je totiž třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora v rámci řízení podle článku 267 SFEU, které zavádí spolupráci mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem, přísluší Soudnímu dvoru poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, který mu byl předložen (rozsudek ze dne 11. září 2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, bod 21 a citovaná judikatura). Kromě toho duch spolupráce, jímž má být veden průběh řízení o předběžné otázce, znamená, že vnitrostátní soud bere ohled na funkci svěřenou Soudnímu dvoru, kterou je přispívat k výkonu spravedlnosti v členských státech, a nikoliv poskytovat poradní stanoviska k obecným či hypotetickým otázkám (rozsudky ze dne 12. června 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, bod 32, a ze dne 26. února 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, bod 42).

- 62 V případě, že by tento soud po tomto posouzení dospěl k závěru o existenci takových rozdílů v zacházení, je třeba připomenout, že podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 nelze tyto rozdíly v zacházení považovat za diskriminaci ve smyslu této směrnice, jestliže jsou odůvodněny legitimními cíli a prostředky k dosažení těchto cílů jsou přiměřené a nezbytné.
- 63 V tomto ohledu ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že právní úprava dotčená v původním řízení sleduje současně cíle sociální politiky týkající se mobility a důchodového systému a prvořadý cíl podnikových důchodů, jímž je odměňovat věrnost zaměstnanců podniku. Tato právní úprava rovněž zohledňuje zájem podniku na tom, aby zátěž vyplývající z podnikových důchodů v souvislosti se získanými nároky byla jasná a měřitelná.
- 64 V tomto ohledu společnost Mars tvrdí, že cílem této právní úpravy a zejména dotčeného systému zaměstnaneckého důchodového zabezpečení je nalézt pravidlo použitelné pro výpočet nároků nabytých v případě předčasného ukončení pracovního poměru, jež bude v souladu s širokou koncepcí systému podnikového důchodového zabezpečení, kterou se řídí běžné penzijní plány, a přispívat tak k obecnému zavádění podnikových důchodů, jelikož tyto podnikové důchody jsou ze strany zaměstnavatelů poskytovány dobrovolně.
- 65 Je třeba mít za to, že takové cíle, které směřují k dosažení rovnováhy mezi danými zájmy v rámci požadavků souvisejících s politikou zaměstnanosti a sociální ochranou za účelem zajištění poskytování zaměstnaneckého důchodu, lze považovat za cíle veřejného zájmu.
- 66 Pokud jde o přiměřenost právní úpravy dotčené v původním řízení, je třeba podotknout, že přijetí metody výpočtu zákonně získaného nároku v případě předčasného ukončení pracovního poměru na základě skutečné odpracované doby dle zásady *pro rata temporis* ve vztahu k možné odpracované době až do běžného věku odchodu do důchodu a horní hranici odpracovaných let, které lze započítat, se s přihlédnutím k účelu systému podnikového důchodového zabezpečení dotčeného v původním řízení nejeví jako nepřiměřené.
- 67 Totéž platí, pokud jde o nezbytnost právní úpravy dotčené v původním řízení. Je totiž třeba zdůraznit, že by nebylo možné vytvořit pobídku k setrvání v podniku až do zákonného věku odchodu do důchodu, aniž by byla zaměstnanci, který učiní tuto volbu, poskytnuta výhoda ve srovnání se zaměstnancem, který z podniku odejde předčasně. Kromě toho ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, nevyplývá nic, co by vážně zpochybňovalo nutnost této právní úpravy, ani žádné další pravidlo pro výpočet, jako je pravidlo prosazované U. Kleinsteuber, které by umožnilo takto účinně dosahovat sledovaných cílů, a zejména cíle obecného zavedení podnikových důchodů.
- 68 S přihlédnutím k předchozím úvahám je třeba na druhou položenou otázku odpovědět, že články 1 a 2, jakož i čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání právní úpravě, která upravuje podnikový důchod, jehož výše odpovídá poměru mezi odpracovanou dobou a dobou od nástupu na pracovní místo v podniku do dosažení běžného věku odchodu do důchodu stanoveného v rámci systému povinného důchodového pojištění, a stanoví horní hranici pro odpracované roky, které lze započítat.

K nákladům řízení

- 69 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 body 1 a 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 změn, a článek 4 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 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která při výpočtu výše podnikového důchodu rozlišuje mezi pracovním příjmem, který nedosahuje horní hranice pro výpočet příspěvků na povinné důchodové pojištění, a příjmem, který překračuje tuto horní hranici, a která nezachází s příjmem ze zaměstnání na částečný úvazek tak, že by byl nejprve vypočítán příjem vyplácený za příslušný plný úvazek, z čehož by byl následně vypočítán podíl, který je pod horní hranicí pro výpočet příspěvků, a podíl, který je nad touto hranicí, a tento poměr by pak byl uplatněn na snížený příjem ze zaměstnání na částečný úvazek.
- 2) Ustanovení 4 body 1 a 2 uvedené dohody, jakož i článek 4 směrnice 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která při výpočtu výše podnikového důchodu zaměstnankyně, která pracovala zčásti na plný úvazek a zčásti na částečný úvazek, určuje jednotný rozsah pracovního úvazku, pokud tato metoda výpočtu důchodu neporušuje pravidlo *prorata temporis*. Je věcí předkládajícího soudu, aby ověřil, že tomu tak je.
- 3) Články 1 a 2, jakož i čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání právní úpravě, která upravuje podnikový důchod, jehož výše odpovídá poměru mezi odpracovanou dobou a dobou od nástupu na pracovní místo v podniku do dosažení běžného věku odchodu do důchodu stanoveného v rámci systému povinného důchodového pojištění, a stanoví horní hranici pro odpracované roky, které lze započítat.

Podpisy