



Zbierka súdnych rozhodnutí

Vec C-354/16

**Ute Kleinsteuber
proti
Mars GmbH**

(návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Arbeitsgericht Verden)

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2000/78/ES – Články 1, 2 a 6 – Rovnosť zaobchádzania – Zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe pohlavia – Podnikový dôchodok – Smernica 97/81/ES – Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas – Doložka 4 body 1 a 2 – Spôsoby výpočtu nadobudnutých dôchodkových práv – Právna úprava členského štátu – Rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas“

Abstrakt – Rozsudok Súdneho dvora (prvá komora) z 13. júla 2017

1. *Sociálna politika – Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Smernica 97/81 – Zákaz diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas – Pracovníci mužského a ženského pohlavia – Prístup k zamestnaniu a pracovné podmienky – Rovnosť zaobchádzania – Smernica 2006/54 – Výpočet výšky podnikového dôchodku – Vnútroštátna právna úprava rozlišujúca medzi príjmom z práce, ktorý je nižší ako horná hranica pre výpočet poistného na povinné dôchodkové poistenie, a príjmom z práce, ktorý ju prevyšuje – Prípustnosť*

(Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54, článok 4; smernica Rady 97/81, príloha, doložka 4 body 1 a 2)

2. *Sociálna politika – Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Smernica 97/81 – Zákaz diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas – Pracovníci mužského a ženského pohlavia – Prístup k zamestnaniu a pracovné podmienky – Rovnosť zaobchádzania – Smernica 2006/54 – Výpočet výšky podnikového dôchodku – Zamestnankyňa, ktorá odpracovala obdobia práce na plný úväzok a aj obdobia práce na kratší pracovný čas – Vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje jednotný rozsah úväzku za celú dobu pracovného pomeru – Prípustnosť – Podmienka – Dodržanie pravidla prorata temporis – Overenie vnútroštátnym súdom*

(Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54, článok 4; smernica Rady 97/81, príloha, doložka 4 body 1 a 2)

3. *Sociálna politika – Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani – Smernica 2000/78 – Zákaz diskriminácie na základe veku – Vnútroštátna právna úprava, ktorá upravuje podnikový dôchodok, ktorého výška zodpovedá pomeru odpracovaných rokov a dĺžky obdobia od nástupu do*

zamestnania v podniku do dosiahnutia bežného dôchodkového veku, a stanovuje hornú hranicu odpracovaných rokov kariéry, ktoré možno započítať – Odôvodnenie založené na sledovaní legitímnych cieľov – Prípustnosť

(Smernica Rady 2000/78, články 1, 2 a článok 6 ods. 1)

1. Doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzatvorenej 6. júna 1997, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, v znení zmien, a článok 4 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá pri výpočte výšky podnikového dôchodku rozlišuje medzi príjmom z práce, ktorý je nižší ako horná hranica pre výpočet poistného na povinné dôchodkové poistenie, a príjmom z práce, ktorý ju prevyšuje, a ktorá k príjmu zo zamestnania na kratší pracovný čas nepristupuje tak, že sa najprv vypočíta príjem vyplatený za zodpovedajúce zamestnanie na plný úväzok, potom sa z neho určí podiel vyšší a nižší ako horná hranica pre výpočet poistného a nakoniec sa tento pomer uplatní na znížený príjem zo zamestnania na kratší pracovný čas.

V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že zohľadnenie skutočne odpracovanej doby pracovníkom počas jeho kariéry predstavuje objektívne kritérium, ktoré sa nespája so žiadnou diskrimináciou, umožňujúce pomerné zníženie jeho dôchodkových práv (pozri v tomto zmysle rozsudok z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, bod 91).

Na jednej strane je potrebné konštatovať, že pokiaľ ide o zamestnancov, ktorí z dôvodu práce na kratší pracovný čas nadobudli príjem zakladajúci nárok na dôchodok, ktorý je vo všeobecnosti nižší ako horná hranica pre výpočet poistného, povinné dôchodkové poistenie neobsahuje medzeru v priznaných dávkach, keďže uvedené poistenie pokrýva celý ich príjem.

Na druhej strane je potrebné sa domnievať, že cieľ diferencovaného vzorca, ktorým sa má zohľadniť rozdiel potreby krytia pri rozpätiach odmeny, ktoré sú nižšie a vyššie ako horná hranica pre výpočet poistného, predstavuje objektívny dôvod v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorý odôvodňuje také rozdielne zaobchádzanie, o aké ide vo veci samej.

Za týchto podmienok nemožno dospieť k záveru, že právna úprava, o akú ide vo veci samej, predstavuje diskrimináciu na základe druhu práce v zmysle rámcovej dohody, a teda porušenie zásady rovnosti príležitostí a rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami v zmysle smernice 2006/54.

(pozri body 30, 34, 38 – 40, bod 1 výroku)

2. Doložka 4 body 1 a 2 uvedenej dohody, ako aj článok 4 smernice 2006/54 sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá na účely výpočtu výšky podnikového dôchodku zamestnankyne, ktorá odpracovala obdobia práce na plný úväzok a aj obdobia práce na kratší pracovný čas, stanovuje jednotný rozsah úväzku za celú dobu pracovného pomeru, pod podmienkou, že táto metóda výpočtu starobného dôchodku neporušuje pravidlo *prorata temporis*. Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či ide o taký prípad.

V súlade s doložkou 4 bodmi 1 a 2 rámcovej dohody je potrebné zistiť, či sa s pracovníkmi na kratší pracovný čas nezaobchádza nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok z dôvodu stanovenia jednotného rozsahu úväzku za odpracované roky kariéry, ktoré možno započítať.

Zdá sa, že stanovenie rozsahu práce na kratší pracovný čas predstavuje metódu, ktorá umožňuje posúdiť prácu ako celok vykonanú pracovníkom na kratší pracovný čas. Na účely výpočtu týkajúceho sa pracovníkov na kratší pracovný čas sa naopak nemožno domnievať, že títo pracovníci pracovali na plný úväzok počas celého obdobia.

(pozri body 42, 43, 47, bod 2 výroku)

3. Články 1 a 2, ako aj článok 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá upravuje podnikový dôchodok, ktorého výška zodpovedá pomeru odpracovaných rokov a dĺžky obdobia od nástupu do zamestnania v podniku do dosiahnutia bežného dôchodkového veku stanoveného v rámci povinného dôchodkového poistenia, a stanovuje hornú hranicu odpracovaných rokov kariéry, ktoré možno započítať.

Prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý má ako jediný priamu znalosť sporu, ktorý prejednáva, aby vykonal potrebné overenia s cieľom stanoviť, či právna úprava, o akú ide vo veci samej, môže konkrétne a bez vplyvu náhodných okolností spôsobovať rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je nepriamo založené na odpracovaných rokoch, ale na veku.

V prípade, že by tento súd na záver tohto posudzovania konštatoval existenciu takéhoto rozdielneho zaobchádzania, je potrebné pripomenúť, že podľa článku 6 ods. 1 smernice 2000/78 toto rozdielne zaobchádzanie nemožno považovať za diskrimináciu v zmysle tejto smernice, ak je odôvodnené oprávneným cieľom a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Je potrebné sa domnievať, že také ciele, ktoré majú stanoviť rovnováhu medzi predmetnými záujmami v rámci vytvárania politiky zamestnanosti a sociálnej ochrany na účely zabezpečenia poskytovania zamestnaneckého dôchodku, možno považovať za ciele všeobecného záujmu.

Pokiaľ ide o primeranosť predmetnej právnej úpravy, je potrebné zdôrazniť, že prijatie metódy výpočtu oprávnene nadobudnutého práva pre prípad predčasného odchodu z pracovného pomeru, ktorá je založená na období *prorata temporis* skutočne odpracovaných rokov v porovnaní s možnými odpracovanými rokmi až po bežný dôchodkový vek, a na stanovení hornej hranice odpracovaných rokov kariéry, ktoré možno započítať, sa nezdá byť neprimerané vzhľadom na cieľ režimu podnikového dôchodku, o aký ide vo veci samej.

To isté platí, pokiaľ ide o nevyhnutnosť právnej úpravy vo veci samej.

(pozri body 59, 62, 65 – 68, bod 3 výroku)