Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 5. novembra 2014*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas — Zásada zákazu diskriminácie — Kolektívna zmluva stanovujúca príspevok na vyživované dieťa — Výpočet príspevku vyplácaného zamestnancom na kratší pracovný čas podľa zásady časového pomeru“

Vo veci C-476/12,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakúsko) z 13. septembra 2012 a doručený Súdnemu dvoru 24. októbra 2012, ktorý súvisí s konaním:

Österreichischer Gewerkschaftsbund

proti

Verband Österreichischer Banken und Bankiers,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Tizzano, sudcovia S. Rodin, A. Borg Barthet, E. Levits (spravodajca) a M. Berger,

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: K. Malacek, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 25. septembra 2013,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Österreichischer Gewerkschaftsbund, v zastúpení: A. Ehm, Rechtsanwalt,

— Verband Österreichischer Banken und Bankiers, v zastúpení: B. Hainz, Rechtsanwalt,

— Európska komisia, v zastúpení: B. Eggers a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 13. februára 2014,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: nemčina.

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 Rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzatvorenej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas“), 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 (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Ú. v. ES L 131, s. 10; Mim. vyd. 05/003, s. 278, ďalej len „smernica 97/81“), ako aj výkladu článku 28 Charty základných práv Európskej únie.

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Österreichischer Gewerkschaftsbund (Rakúska odborová federácia) a Verband Österreichischer Banken und Bankiers (Asociácia rakúskych bánk a bankárov, ďalej len „VÖBB“), ktorý sa týka príspevku na vyživované dieťa poskytovaného na základe kolektívnej zmluvy pre zamestnancov bánk a bankárov (ďalej len „CCBB“).

Právny rámec

Právna úprava Únie

3 Podľa znenia doložky 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas má táto za cieľ „zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas“.

4 Doložka 4 tejto rámcovej dohody nazvaná „Zásada nediskriminácie“ stanovuje:

„1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

2. Tam, kde to bude možné [primerané – *neoficiálny preklad*], bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).

…“

Vnútroštátna právna úprava

5 § 19d zákona o pracovnom čase (Arbeitszeitgesetz) stanovuje:

„1. Kratší pracovný čas znamená, že dohodnutý týždenný pracovný čas je v priemere kratší ako zákonom stanovený týždenný pracovný čas alebo kratší ako týždenný pracovný čas dohodnutý v kolektívnej zmluve.

…

6. Zamestnanci pracujúci kratší pracovný čas nemôžu byť znevýhodnení oproti zamestnancom pracujúcim na plný úväzok na základe toho, že pracujú menej, s výnimkou prípadov, keď je rozdiel v zaobchádzaní odôvodnený. …

7. V spore musí zamestnávateľ preukázať, že nepriaznivé podmienky nevyplývajú z toho, že ide o kratší pracovný čas.“

6 Podľa znenia bodu III CCBB s názvom „Sociálne dávky“ „rodinné prídavky a prídavok na dieťa sa poskytujú ako sociálne dávky“.

7 Článok 21 ods. 2 CCBB s názvom „Prídavok na domácnosť“ stanovuje:

„Prídavok na domácnosť pre… zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas sa vypočíta ako podiel sumy, ktorá sa vypláca zamestnancom pracujúcim na plný úväzok, a počtu pracovných hodín, ktoré sa majú odpracovať týždenne v rámci plného úväzku, ako to stanovuje kolektívna zmluva (t. j. 38,5 hodiny), a výsledok sa vynásobí počtom pracovných hodín, ktoré týždenne odpracuje dotknutý zamestnanec“.

8 Článok 22 CCBB s názvom „Príspevok na vyživované dieťa“ je formulovaný takto:

„1. Zamestnanci majú nárok na príspevok na vyživované dieťa za každé dieťa, za ktoré im patrí rodinný prídavok podľa zákona, a predložia o tom potvrdenie…

…

4. Článok 21 ods. 2…, ktorý sa vzťahuje na výpočet prídavku na domácnosť, sa analogicky uplatňuje aj na príspevok na vyživované dieťa.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

9 Österreichischer Gewerkschaftsbund ako príslušný orgán zamestnancov rakúskeho bankového sektora podal určovaciu žalobu na základe osobitného konania upraveného v § 54 ods. 2 zákona o právomoci a konaní v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. č. 104/1985).

10 Táto žaloba smeruje proti VÖBB ako orgánu príslušnému na zastupovanie zamestnávateľov v rakúskom bankovom sektore a jej predmetom je, aby Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) určil, že zamestnanci na kratší pracovný čas, na ktorých sa uplatňuje CCBB, majú nárok na vyplatenie príspevku na vyživované dieťa stanoveného článkom 22 ods. 1 tejto kolektívnej zmluvy v plnej výške, nielen v sume vypočítanej podľa časového pomeru v závislosti od dĺžky ich pracovného času.

11 Za týchto okolností Oberster Gerichtshof, ktorý mal pochybnosti o dosahu zásady časového pomeru vo veci, ktorú prejednáva, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa zásada časového pomeru, ktorej uplatnenie stanovuje doložka 4 ods. 2 [rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas] na základe charakteru tejto dávky (primeraným spôsobom) uplatniť na príspevok na vyživované dieťa, ktorý je poskytovaný zamestnávateľom na základe kolektívnej zmluvy, ako sociálna dávka slúžiaca na čiastočnú kompenzáciu finančných nákladov na vyživovaciu povinnosť rodičov voči dieťaťu, za ktoré sa príspevok poberá?

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku:

Má sa doložka 4 ods. 1 [rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas] vykladať v tom zmysle, že rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi zamestnanými na kratší pracovný čas formou alikvotného zníženia nároku na príspevok na vyživované dieťa v pomere k pracovnému času – pri

rešpektovaní veľkej miery voľnej úvahy sociálnych partnerov pri stanovovaní určitého sociálnopolitického a hospodárskopolitického cieľa a opatrení vhodných na jeho dosiahnutie – je objektívne odôvodnené za predpokladu, že zákaz pomerného znižovania:

a) sťažuje alebo znemožňuje pracovné pomery na kratší pracovný čas v podobe zníženého pracovného úväzku počas rodičovstva a/alebo znížených úväzkov počas rodičovskej dovolenky a/alebo

b) vedie v dôsledku vyššej finančnej záťaže na strane zamestnávateľov s vyšším počtom pracovníkov na kratší pracovný čas k narušeniu hospodárskej súťaže, ako aj k zníženiu ochoty zamestnávateľov prijímať pracovníkov na kratší pracovný čas a/alebo

c) vedie k zvýhodneniu pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí majú ďalšie pracovné pomery s kratším pracovným časom a majú viacnásobný nárok na dávku z kolektívnej zmluvy, akou je príspevok na vyživované dieťa, a/alebo

d) vedie k zvýhodneniu pracovníkov na kratší pracovný čas, pokiaľ tieto osoby disponujú v porovnaní s pracovníkmi na plný úväzok dlhším časom, ktorý netrávia v práci, a preto majú lepšie možnosti postarať sa o deti?

3. V prípade zápornej odpovede na [prvú a druhú otázku]:

Má sa článok 28 Charty základných práv [Európskej únie] vykladať v tom zmysle, že v systéme pracovného práva, v ktorom sú podstatné časti minimálnych pracovnoprávnych štandardov vytvorené v súlade so zhodnými sociálnopolitickými odhadmi osobitne zvolených a kvalifikovaných zmluvných strán kolektívnych zmlúv, sa v prípade neplatnosti (podľa vnútroštátnej praxe) iba jednej detailnej úpravy, ktorá je v rozpore so zákazom diskriminácie upraveným v kolektívnej zmluve (a to pomerné znižovanie príspevku na vyživované dieťa v prípade kratšieho pracovného času) sankcia v podobe neplatnosti vzťahuje na celé ustanovenie venované tejto oblasti úpravy (a to príspevok na dieťa)?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

12 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 4 ods. 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas má vykladať v tom zmysle, že zásada časového pomeru sa uplatňuje na výpočet výšky príspevku na vyživované dieťa, ktorý poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi na kratší pracovný čas na základe takej kolektívnej zmluvy, akou je CCBB.

13 V tejto súvislosti treba po prvé poznamenať, že podľa informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom v jeho návrhu na začatie prejudiciálneho konania, predmetný príspevok na vyživované dieťa nepredstavuje dávku stanovenú zákonom a poskytovanú štátom. Príspevok na dieťa poskytuje zamestnávateľ na základe kolektívnej zmluvy dohodnutej zmluvnými stranami v prospech zamestnancov, ktorí majú vyživované deti.

14 Z toho vyplýva, že tento príspevok nemožno kvalifikovať ako „dávku sociálneho zabezpečenia“ v zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, s. 1; Mim. vyd. 05/005, s. 72), hoci uvedený príspevok sleduje ciele podobné cieľom niektorých dávok uvádzaných týmto nariadením.

15 Po druhé treba konštatovať, že podľa tých istých informácií, ktoré boli potvrdené na pojednávaní, účastníci konania vo veci samej sa zhodujú na skutočnosti, že predmetný príspevok predstavuje odmenu vyplácanú zamestnancovi.

16 Táto kvalifikácia príspevku na vyživované dieťa zodpovedá, ako to uviedla generálna advokátka v bode 36 svojich návrhov, kvalifikácii vyplývajúcej z práva Únie. Treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry „odmena“ v zmysle článku 157 ods. 2 ZFEÚ znamená obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi z dôvodu, že ho zamestnáva. Z judikatúry vyplýva, že uvedený pojem zahŕňa všetky výhody, súčasné, ako aj budúce, ak ich vyplatí, hoci aj nepriamo, zamestnávateľ pracovníkovi z dôvodu, že ho zamestnáva (pozri rozsudok Hliddal a Bornand, C-216/12 a C-217/12, EU:C:2013:568, bod 41 a citovanú judikatúru).

17 V tomto kontexte Súdny dvor spresnil, že právna povaha týchto výhod je pre uplatnenie článku 157 ZFEÚ irelevantná, pokiaľ sa poskytujú v súvislosti so zamestnaním (rozsudok Krüger, C-281/97, EU:C:1999:396, bod 16).

18 Súdny dvor tiež zdôraznil, že hoci je pravda, že mnohé dávky, ktoré zamestnávateľ poskytuje, sú tiež odrazom sociálnopolitických úvah, skutočnosť, že dávka má povahu odmeny, nemožno spochybniť, ak má zamestnanec nárok na túto dávku od svojho zamestnávateľa na základe existencie jeho pracovnoprávneho vzťahu (rozsudok Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, bod 18).

19 Keďže príspevok na vyživované dieťa je súčasťou odmeny zamestnanca, riadi sa podmienkami pracovného pomeru dohodnutými medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

20 Z toho vyplýva, že pokiaľ je podľa podmienok tohto pracovného pomeru zamestnanec zamestnaný na kratší pracovný čas, výpočet príspevku na vyživované dieťa na základe zásady časového pomeru je objektívne odôvodnený v zmysle doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a primeraný v zmysle doložky 4 ods. 2 tejto rámcovej dohody (pozri analogicky rozsudok Heimann a Toltschin, C-229/11 a C-230/11, EU:C:2012:693, bod 34 a citovanú judikatúru).

21 V tejto súvislosti treba na jednej strane poznamenať, že povaha dávok sporných v konaní vo veci samej zjavne nemôže byť prekážkou uplatnenia doložky 4 ods. 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, pretože príspevok na vyživované dieťa, ktorý je súčasťou odmeny vyplácanej v hotovosti zamestnancovi, je deliteľným plnením (pozri analogicky rozsudky Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 116, ako aj Bruno a i., C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, bod 34).

22 Na druhej strane treba pripomenúť, že Súdny dvor už uplatnil zásadu časového pomeru na iné dávky zaťažujúce zamestnávateľa a súvisiace s prácou na kratší pracovný čas.

23 Súdny dvor tak rozhodol, že v prípade práce na kratší pracovný čas právo Únie nebráni výpočtu dôchodku podľa pravidla *prorata temporis* (pozri v tomto zmysle rozsudky Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, body 90 a 91), ani tomu, aby sa podľa rovnakej zásady vypočítala platená dovolenka za kalendárny rok (pozri v tomto zmysle rozsudky Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, bod 33, ako aj Heimann a Toltschin, EU:C:2012:693, bod 36).

24 Vo veciach, v ktorých boli vyhlásené uvedené rozsudky, totiž predstavovalo zohľadnenie skrátenej pracovnej doby oproti pracovnej dobe zamestnanca na plný úväzok objektívne kritérium, ktoré umožňovalo pomerné zníženie nárokov dotknutých zamestnancov.

25 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na prvú prejudiciálnu otázku odpovedať, že doložka 4 ods. 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas sa má vykladať v tom zmysle, že zásada časového pomeru sa uplatňuje na výpočet výšky príspevku na vyživované dieťa, ktorý poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi na kratší pracovný čas na základe takej kolektívnej zmluvy, akou je CCBB.

O druhej a tretej otázke

26 Vzhľadom na odpoveď na prvú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú a tretiu otázku položené vnútroštátnym súdom.

O trovách

27 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

Doložka 4 ods. 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, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998, sa má vykladať v tom zmysle, že zásada časového pomeru sa uplatňuje na výpočet výšky príspevku na vyživované dieťa, ktorý poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi na kratší pracovný čas na základe takej kolektívnej zmluvy, akou je kolektívna zmluva pre rakúskych zamestnancov bánk a bankárov.

Podpisy