Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
NILSE WAHLA
přednesené dne 22. května 2014 [1]

Věc C-221/13

Teresa Mascellani
proti
Ministero della Giustizia

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunale ordinario di Trento (Itálie)]

„Sociální politika — Směrnice 97/81/ES — Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Přeměna pracovní smlouvy na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek proti vůli zaměstnance“

1. Brání směrnice 97/81/ES [2] tomu, aby členský stát stanovil právní úpravu, která umožňuje zaměstnavateli jednostranně změnit zaměstnanecký poměr tak, že zaměstnanci uloží povinnost přejít z částečného pracovního úvazku na plný pracovní úvazek proti jeho vůli? Taková je v podstatě otázka, na kterou má Soudní dvůr odpovědět v projednávané věci.

I – Právní rámec

A – *Unijní právo*

2. Směrnice 97/81 zavádí do unijního práva rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (dále jen „rámcová dohoda“). Samotnou rámcovou dohodu lze nalézt v příloze směrnice 97/81.

3. Jak připomíná pátý bod odůvodnění směrnice 97/81, závěry zasedání Evropské rady v Essenu zdůraznily potřebu přijmout opatření na podporu zaměstnanosti a rovných příležitostí pro ženy a muže a vyzvaly k přijetí opatření usilujících o zvýšení růstu zaměstnanosti, zejména pružnější organizací práce způsobem, který by uspokojil jak přání zaměstnanců, tak požadavky hospodářské soutěže.

4. Bod 11 odůvodnění směrnice 97/81 uvádí:

„[…] podepsané strany chtěly uzavřít rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku, stanovící obecné zásady a minimální požadavky pro částečný pracovní úvazek; […] vyjádřily své přání vytvořit obecný rámec pro odstranění diskriminace vůči zaměstnancům na částečný úvazek a přispět k rozvoji možností částečného pracovního úvazku na takovém základě, který je přijatelný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.“

1 — Původní jazyk: angličtina.

2 — 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).

5. Druhý bod preambule rámcové dohody stanoví:

„Tato dohoda uznává rozmanitost poměrů v členských státech, přiznává, že částečný pracovní úvazek je charakteristickým rysem zaměstnání v určitých odvětvích a činnostech, stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se částečného pracovního úvazku. Dokládá ochotu sociálních partnerů zavést obecný rámec pro odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a napomoci rozvoji příležitostí pro částečný pracovní úvazek na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.“

6. Pátý bod obecných odůvodnění rámcové dohody uvádí, že strany této dohody přikládají důležitost opatřením, která by usnadnila přístup k částečnému pracovnímu úvazku pro muže a ženy, aby se tak připravili na odchod do důchodu, sladili pracovní a rodinný život a využili možností vzdělávání a školení pro zlepšení svých schopností a možností postupu v zaměstnání k oboustrannému prospěchu zaměstnavatelů a zaměstnanců způsobem, který by napomohl rozvoji podniků.

7. Ustanovení 1 rámcové dohody („Účel“) stanoví:

„Účelem této rámcové dohody je

a) zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku;

b) usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.“

8. Ustanovení 3.2 rámcové dohody („Definice“) vymezuje pojem „srovnatelný zaměstnanec na plný úvazek“. Tento pojem označuje zaměstnance na plný úvazek ve stejném podniku, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru a způsobilosti/schopnost[i]. Ustanovení 3.2 dále uvádí, že pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec na plný úvazek, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

9. Ustanovení 4.1 rámcové dohody („Zásada zákazu diskriminace“) stanoví:

„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.“

10. Ustanovení 5 rámcové dohody („Možnosti částečného pracovního úvazku“) stanoví:

„1. V souvislosti s ustanovením 1 této dohody a se zásadou zákazu diskriminace mezi zaměstnanci na částečný pracovní úvazek a zaměstnanci na plný pracovní úvazek

a) by měly členské státy, po konzultacích se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, zjišťovat a přezkoumávat překážky právní nebo administrativní povahy, které by mohly omezovat možnosti částečného pracovního úvazku, a popřípadě je odstranit;

b) by měli sociální partneři jednajíce v rámci svých pravomocí a postupy stanovenými v kolektivních smlouvách zjišťovat a přezkoumávat překážky, které mohou omezovat možnosti částečného pracovního úvazku, a popřípadě je odstranit.

2. Nesouhlas zaměstnance se změnou plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nebo naopak by neměl sám o sobě zakládat platný důvod pro propuštění, aniž je dotčena možnost přistoupit v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi k propuštění z dalších důvodů, které mohou vyplynout z provozních požadavků daného podniku.

3. Pokud je to možné, zaměstnavatelé zváží

a) žádosti zaměstnanců o změnu plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, pokud se stala tato možnost v podniku dostupnou;

[…]

(d) opatření k usnadnění přístupu k částečnému pracovnímu úvazku na všech úrovních v podniku, včetně odborných a řídících míst, a popřípadě k usnadnění přístupu zaměstnanců na částečný úvazek k odbornému vzdělávání za účelem zvýšení možností jejich postupu a jejich pracovní mobility;

[…]“

11. Ustanovení 6 rámcové dohody („Prováděcí ustanovení“) zakotvuje některá pravidla. Podle ustanovení 6.1 mohou členské státy zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v rámcové dohodě. Ustanovení 6.2 dále stanoví:

„Provádění ustanovení této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti této dohody. Tím není dotčeno právo členských států […] vypracovat odlišné právní nebo správní předpisy nebo smluvní ustanovení s přihlédnutím k měnícím se okolnostem, ani použití ustanovení 5.1, pokud je dodržována zásada zákazu diskriminace uvedená v ustanovení 4.1.“

B – *Italské právo*

12. Podle článku 16 italského zákona č. 183 ze dne 4. listopadu 2010[3] (dále jen „zákon č. 183/2010“) mohou některé orgány veřejné správy při prvním použití právní úpravy přijaté na základě legislativního nařízení č. 112 ze dne 25. června 2008 (dále jen „legislativní nařízení č. 112/2008“)[4], přehodnotit rozhodnutí o schválení přeměny pracovního poměru z plného úvazku na částečný úvazek v případech, kdy tato rozhodnutí byla přijata před nabytím účinnosti legislativního nařízení č. 112/2008. Takové přehodnocení musí být učiněno ve lhůtě 180 dnů ode dne nabytí účinnosti článku 16 zákona č. 183/2010 a musí být v souladu se zásadami spravedlnosti a dobré víry.

13. Italské ministerstvo pro veřejnou službu vydalo ministerský oběžník s cílem stanovit pokyny zejména pro použití článku 16 zákona č. 183/2010[5]. Podle tohoto oběžníku je uvedené ustanovení odůvodněno přísnějšími rozpočtovými limity, které se použijí v souvislosti se světovou finanční krizí. Oběžník také stanoví, že jednostrannou pravomoc zaměstnavatelů ve veřejném sektoru nařídit zaměstnanci návrat do práce na plný úvazek je třeba pokládat za výjimečnou a je nutno ji vykonávat v mezích uvedených v bodě 12 výše.

3 — GURI č. 262 ze dne 9. listopadu 2010, běžný doplněk č. 243.

4 — Viz článek 73 legislativního nařízení č. 112 ze dne 25. června 2008 (GURI č. 147 ze dne 25. června 2008, běžný doplněk č. 152/L), později transformovaného na zákon prostřednictvím zákona č. 133 ze dne 6. srpna 2008 (GURI č. 195 ze dne 21. srpna 2008, běžný doplněk č. 196).

5 — Oběžník č. 9/2011 ze dne 30. června 2011.

14. Výklad článku 16 zákona č. 183/2010 uvedený v tomto ministerském oběžníku byl mezitím potvrzen Corte costituzionale (Ústavní soud) (Itálie)[6].

II – Skutkový stav, řízení a předběžné otázky

15. Teresa Mascellani je úřednicí na italském ministerstvu spravedlnosti a zastává pozici u předkládajícího soudu. Ode dne 28. srpna 2000 pracuje na částečný úvazek v souladu s týdenním časovým harmonogramem, přičemž 50 % z běžné pracovní doby je rozloženo do tří dnů v týdnu („vertikální pracovní poměr na částečný úvazek“).

16. Ministerstvo spravedlnosti jednající prostřednictvím vedoucího pracovníka správy Tribunale ordinario di Trento, přijalo poté, co nabyl účinnosti zákon č. 183/2010, rozhodnutí č. 20384 ze dne 8. února 2011 a rozhodnutí č. 1882 dne 21. března 2011 (dále jen „napadená rozhodnutí“). V napadených rozhodnutích byl na základě článku 16 zákona č. 183/2010 jednostranně přehodnocen a zrušen pracovní poměr na částečný úvazek T. Mascellani a bylo jí uloženo, aby pracovala na plný úvazek s tím, že plná pracovní doba byla rozložena do šesti dnů v týdnu, počínaje od 1. dubna 2011.

17. T. Mascellani napadla tuto přeměnu své pracovní smlouvy žalobou podanou k pracovněprávnímu senátu předkládajícího soudu, ve které navrhovala, aby byla zrušena napadená rozhodnutí a bylo určeno, že její pracovní poměr na částečný úvazek nelze přeměnit na pracovní poměr na plný úvazek proti její vůli. Tvrdí, že tato přeměna je v rozporu se směrnicí 97/81.

18. T. Mascellani uvádí, že práce na částečný úvazek jí umožňovala věnovat svůj čas jak péči o rodinu, tak odbornému vzdělávání. Byla zapsána do seznamu advokátů v Trentu, získala diplom z vysoké školy se specializací pro právnické profese a zapsala se rovněž do tříletého studijního programu pro školitele v organizacích na univerzitě v Padově. Díky částečnému úvazku mohla také poskytovat pomoc svému jedinému žijícímu rodiči, kterému je nyní přes 90 let, žije s ní a nemá nablízku žádného jiného příbuzného.

19. Ministerstvo spravedlnosti oponuje žalobě podané T. Mascellani. Tvrdí, že ministerstvo může podle článku 16 zákona č. 183/2010 ukončit pracovní poměr na částečný úvazek a uložit dobu práce na plný úvazek, a to i proti vůli zaměstnance. Ministerstvo se domnívá, že směrnice 97/81 nebrání takovému ustanovení.

20. Vzhledem k tomu, že předkládající soud má pochybnosti o výkladu směrnice 97/81, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má být ustanovení 5.2 [rámcové dohody] v rozsahu, v němž stanoví, že ‚[n]esouhlas zaměstnance se změnou plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nebo naopak by neměl sám o sobě zakládat platný důvod pro propuštění, aniž je dotčena možnost přistoupit v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi k propuštění z dalších důvodů, které mohou vyplynout z provozních požadavků daného podniku‘, vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní právní předpisy členských států nesmí stanovit možnost zaměstnavatelů rozhodnout o změně pracovního poměru z částečného úvazku na plný úvazek i bez souhlasu zaměstnance?

2) Brání [směrnice č. 97/81] ustanovení vnitrostátního práva (jako je článek 16 [zákona č. 183/2010]), podle něhož zaměstnavatelé mohou rozhodnout o přeměně pracovního poměru z částečného úvazku na plný úvazek i bez souhlasu zaměstnance?“

6 — Rozsudek č. 224/2013 ze dne 16. července 2013. Corte costituzionale ve svém rozsudku posuzoval vztah mezi tímto ustanovením a ustanovením 5.2 rámcové dohody.

21. Italská a česká vláda, jakož i Komise předložily písemná vyjádření. Jednání se konalo dne 20. března 2014 za přítomnosti T. Mascellani, italské vlády a Komise.

III – Vyjádření předložená Soudnímu dvoru

22. T. Mascellani se domnívá, že ustanovení 5.2 rámcové dohody je třeba vykládat tak, že zaměstnavateli – ať již v soukromém či veřejném sektoru – brání v tom, aby změnil pracovní poměr zaměstnance bez jeho výslovného souhlasu. Vzhledem k tomu, že rámcová dohoda má zamezit diskriminaci vůči zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek, jde podle jejího názoru o jediný vhodný výklad tohoto ustanovení.

23. Italská vláda klade důraz na přechodnou povahu článku 16 zákona č. 183/2010. Tato vláda uvádí, že na základě právní úpravy, která dříve platila pro veřejný sektor[7], měli zaměstnanci téměř neomezený nárok na zkrácení pracovní doby. Současná právní úprava obsažená v legislativním nařízení č. 112/2008 však má za cíl nastolení spravedlivé rovnováhy mezi právy zaměstnavatele na straně jedné a právy zaměstnance na straně druhé. Zaměstnavatel ve veřejném sektoru nyní může zamítnout žádost o zkrácení pracovní doby v případech, kdy by vyhovění této žádosti mohlo kromě jiného narušit fungování daného veřejnoprávního subjektu. Článek 16 zákona č. 183/2010 tudíž upravil přechod od předchozí právní úpravy k právní úpravě, která je platná v současnosti. Cílem článku 16 zákona č. 183/2010 je nastolit rovnováhu mezi rozdílnými zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců ve veřejném sektoru. Dalším cílem je zrovnoprávnit zaměstnance, kteří požádali o práci na částečný úvazek na základě předchozí právní úpravy, se zaměstnanci, kteří podali podobnou žádost na základě stávající právní úpravy.

24. Podle italské vlády nelze ustanovení 5.2 rámcové dohody vykládat v tom smyslu, že vyžaduje, aby byl přechod z částečného pracovního úvazku na plný pracovní úvazek založen na vzájemné shodě. Toto ustanovení usiluje pouze o omezení možnosti propuštění v případech, kdy zaměstnanec s takovým přechodem nesouhlasí, ale nezakazuje méně invazivní opatření přijatá zaměstnavatelem. Toto ustanovení je navíc formulováno za použití nezávazných pojmů, a zaměstnanci tedy nepřiznává vymahatelný nárok.

25. Italská vláda dále tvrdí, že směrnice 97/81 nemůže být vykládána tak, že obecně vyžaduje, aby byl za účelem provedení změn pracovní doby získán souhlas zaměstnance. Skutečnost, že není vyžadován souhlas, nepředstavuje diskriminaci mezi zaměstnanci pracujícími na plný úvazek a těmi, kteří pracují na částečný úvazek, ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody ani neomezuje možnost pracovat na částečný úvazek. Italská vláda se domnívá, že v souladu s ustanovením 1 písm. b) této dohody musí být na základě dobrovolnosti ve skutečnosti uskutečněn pouze přechod z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, jelikož takový přechod znamená pro zaměstnance hospodářskou ztrátu.

26. Podle názoru vlády České republiky nemůže být pracovněprávní vztah, který byl dříve smluven na částečný úvazek, jednostranně změněn zaměstnavatelem proti vůli zaměstnance. Pokud by taková jednostranná změna byla možná, byl by tím ohrožen rozvoj možností částečného pracovního úvazku bez ohledu na vůli zaměstnance v rozporu s cílem rámcové dohody uvedeným v jejím ustanovení 1 písm. b) a upřesněným v pátém bodě obecných odůvodnění této dohody. Česká vláda se rovněž domnívá, že v rozporu s dalším cílem této dohody vymezeném v jejím ustanovení 1 písm. a) taková možnost představuje neodůvodněnou diskriminaci zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, neboť zaměstnanci pracující na plný úvazek nejsou vystaveni témuž riziku. Tato vláda obecně odkazuje na zásadu smluvní volnosti, zákaz nucené práce zakotvený v čl. 5.2 Listiny základních práv Evropské unie[8], a tvrdí, že zaměstnavatelům ve veřejném sektoru by neměla být přiznána rozsáhlejší práva než ostatním zaměstnavatelům.

7 — Původně upraveno článkem 1 odst. 58 zákona č. 662 ze dne 23. prosince 1996, GURI č. 303 ze dne 28. prosince 1996, běžný doplněk č. 233.

8 — Článek 5 odst. 2 Listiny základních práv stanoví, že „[o]d nikoho se nesmí vyžadovat, aby vykonával nucené nebo povinné práce“.

27. Komise, která navrhuje odpovědět na obě otázky společně, uvádí, že ustanovení 5.2 a ustanovení 5.3 písm. a) rámcové dohody nejsou formulována přesně. Dále uvádí, že rámcová dohoda zaměstnancům nepřiznává nárok na zachování režimu pracovního poměru na částečný úvazek. Zejména ustanovení 5.2 nevylučuje možnost propustit zaměstnance, který odmítá přechod na plný pracovní úvazek, pokud to vyžadují provozní požadavky daného podniku. Tato možnost je potvrzena cílem rámcové dohody, kterým je podle ustanovení 1 písm. b) přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.

28. Komise nicméně tvrdí, že z ustanovení 1 písm. b) rámcové dohody ve spojení s jejím ustanovením 5.2 vyplývá, že zaměstnavatel je povinen projednat věc se zaměstnancem a přihlédnout k jeho potřebám, vyhodnotit jiné možnosti a poskytnout mu určitou dobu na to, aby se přizpůsobil novému režimu. O propuštění lze uvažovat pouze v případech, kdy je to nutné za účelem splnění provozních požadavků daného podniku. Komise se domnívá, že italská právní úprava splňuje požadavky rámcové dohody, když nestanoví, že propuštění má být automatickým důsledkem odmítnutí změny zaměstnaneckého poměru, a stanoví, že taková změna musí být v souladu se zásadami spravedlnosti a dobré víry.

29. A konečně předkládající soud pokládá článek 16 zákona č. 183/2010 s odkazem na body 5 a 11 odůvodnění směrnice 97/81, preambuli rámcové dohody, která tvoří přílohu uvedené směrnice, bod 5 obecných odůvodnění rámcové dohody a ustanovení 1, 4 a 5 této dohody, za neslučitelný se směrnicí 97/81. Podle jeho názoru článek 16 zákona č. 183/2010 umožňuje diskriminaci zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, kteří jsou na rozdíl od zaměstnanců pracujících na plný úvazek vystaveni riziku, že jejich pracovní doba může být změněna. Podle předkládajícího soudu navíc z ustanovení 5.2 rámcové dohody vyplývá, že pracovní poměr na částečný úvazek nemůže být přeměněn na pracovní poměr na plný úvazek (nebo naopak), pokud s tím zaměstnanec nesouhlasí. Je-li propuštění považováno za protiprávní ve smyslu tohoto ustanovení, pak musí být odmítnutí zaměstnance vyslovit souhlas s takovou změnou v souladu s právními předpisy, a tudíž je třeba vyžadovat souhlas zaměstnance.

IV – Posouzení

A – *Přeformulování předběžných otázek*

30. Obě otázky položené Tribunale ordinario di Trento jsou jasně propojeny. První otázkou se předkládající soud táže, zda ustanovení 5.2 rámcové dohody brání zaměstnavateli jednostranně změnit částečný pracovní úvazek na plný pracovní úvazek. Druhou otázkou předkládající soud v podstatě žádá o totéž objasnění, ale bez odkazu na konkrétní ustanovení směrnice 97/81 nebo rámcové dohody. To tedy znamená, že druhá otázka se skutečně týká téže problematiky jako otázka první; druhá otázka má ale zřejmě také podpůrný charakter pro případ, že první otázka bude zodpovězena záporně.

31. Souhlasím s Komisí v tom, že Soudní dvůr by měl na obě otázky odpovědět společně. Za tímto účelem se však na rozdíl od Komise domnívám, že předkládající soud by měl obecně položit otázku slučitelnosti sporné právní úpravy s rámcovou dohodou, jelikož jde o hlavní problematiku nastolenou v druhé otázce. Učiním tak v poslední části tohoto stanoviska.

32. Znění otázek proto přeformuluji následovně:

„Brání směrnice 97/81 – a konkrétně ustanovení 5.2 rámcové dohody, která tvoří přílohu uvedené směrnice – takovému ustanovení vnitrostátního práva, jako je článek 16 zákona č. 183/2010, podle něhož zaměstnavatel může přeměnit pracovní poměr na částečný úvazek v pracovní poměr na plný úvazek bez souhlasu zaměstnance?“

B – *Posouzení přeformulované otázky*

33. Odpověď na takto přeformulovanou otázku se bude odvíjet od toho, jakou ochranu je třeba poskytnout zaměstnancům podle ustanovení 5.2 rámcové dohody. Tuto otázku posoudím s ohledem na znění, kontext a účel uvedeného ustanovení.

34. Pokud jde o znění tohoto ustanovení, stejně jako italská vláda a Komise úvodem podotýkám, že ustanovení 5.2 této dohody bylo formulováno takovým způsobem, že je zastřen jeho skutečný hlavní význam.

35. Zaprvé se zdá být formulace použitá v ustanovení 5 bodě 2 rámcové dohody záměrně vágní. Podle tohoto ustanovení by „[n]esouhlas zaměstnance se změnou plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nebo naopak *neměl* sám o sobě zakládat platný důvod pro propuštění“ (zvýraznění kurzivou provedeno autorem stanoviska). Na jedné straně se zdá, že podle tohoto ustanovení takové odmítnutí na první pohled neodůvodňuje propuštění zaměstnance, který si nepřeje změnu pracovního poměru. Na druhé straně však použití výrazu „by neměl“ nesvědčí o tom, že by měl být povinně vyžadován souhlas zaměstnance se změnou pracovní doby.

36. Zadruhé ustanovení 5.2 rámcové dohody rovněž stanoví, že odmítnutí změny částečného pracovního úvazku na plný pracovní úvazek může být dokonce platným důvodem pro výpověď pracovní smlouvy „v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi z *dalších důvodů, které mohou vyplynout z provozních požadavků daného podniku*“ (zvýraznění kurzivou provedeno autorem stanoviska). Domnívám se, že při posouzení zvýrazněné části citované pasáže je opět obtížné dospět z pohledu práv s jistotou k závěru, že toto ustanovení zaměstnancům přiznává absolutní právo odmítnout změnu pracovního poměru. Ve skutečnosti se zdá, že oprávnění ukončit pracovní poměr z důvodu neustále se měnících provozních požadavků podniku zcela popírá myšlenku, že ustanovení 5.2 přiznává jakoukoli zásadní ochranu.

37. Z hlediska kontextu je tato úvaha potvrzena nejprve způsobem, jakým byla formulována zbývající část ustanovení 5. Ustanovení 5.1 písm. a) a ustanovení 5.1 písm. b) uvádějí, že členské státy by spolu se sociálními partnery „*měly* zjišťovat“ překážky částečného pracovního úvazku a „*popřípadě*“ je odstranit. Ustanovení 5.3 stanoví, že „*pokud je to možné, zaměstnavatelé zváží*“ seznam různých opatření, z nichž některé jsou popsány ještě vágnějšími pojmy (zvýraznění všech citací kurzivou provedeno autorem stanoviska)[9].

38. Zadruhé nelze přehlížet skutečnost, že podle článku 288 SFEU ponechává rámcová dohoda jakožto příloha směrnice 97/81 členským státům pravomoc rozhodnout o tom, jak mají být cíle tohoto nástroje provedeny. Podle ustanovení 6.1 rámcové dohody tato dohoda stanoví pouze minimální harmonizaci. Některá ustanovení dané směrnice a rámcové dohody navíc členským státům výslovně poskytují určité zákonodárné pravomoci[10]. Skutečnost, že tolik nevyřešených otázek je ponecháno v rozhodovací pravomoci členských států, hovoří ve prospěch domněnky, že formulace použitá v ustanovení 5 této dohody nemá závazný charakter.

9 — Viz ustanovení 5.3 písm. b), které obsahuje pojem „pokud vznikne příležitost“; ustanovení 5.3 písm. d), které používá pojem „popřípadě“; a ustanovení 5.3 písm. e), kde je taktéž použit pojem „vhodných“.

10 — Viz například bod 16 odůvodnění směrnice 97/81, v němž je uvedeno, že „pokud jde o pojmy používané v rámcové dohodě, které v ní nejsou zvlášť vymezeny, ponechává tato směrnice členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, obdobně jako u jiných směrnic z oblasti sociální politiky používajících obdobné pojmy, za předpokladu, že tyto definice odpovídají obsahu rámcové dohody“; dále viz ustanovení 2.2, ustanovení 3.2 druhou větu, ustanovení 4.3, ustanovení 4.4 a ustanovení 6.5 rámcové dohody.

39. Pokud jde o účel, ústřední cíl ustanovení 5 rámcové dohody je výslovně uveden v ustanovení 1 písm. b), a sice „usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců“. Pružnost uvedená v tomto ustanovení je bipolární, jelikož zahrnuje jak pružnost „na straně poptávky“ pro zaměstnavatele, tak pružnost „na straně nabídky“ pro zaměstnance [11], *aniž se přiklání ke kterékoli z obou uvedených stran* [12].

40. Ve světle těchto hledisek je v literatuře zčásti zastáván názor, že ustanovení 5 rámcové dohody (resp. některé části jeho ustanovení) jsou na rozdíl od ustanovení 4 formulována s pomocí neurčitých pojmů deklaratorní povahy [13], zatímco podle jiných názorů jednoduše neexistuje právo na částečný pracovní úvazek [14]. Je však také pravda, že názor, podle něhož ustanovení 5 neukládá vůbec žádné právní povinnosti, není zastáván jednomyslně [15].

41. Vůbec neodmítám názor, že k propuštění by mělo dojít, pouze pokud je to nutné za účelem splnění provozních požadavků daného podniku. Pochybuji však o tom, že v tomto ohledu existuje právní požadavek – z hlediska unijního práva – podle ustanovení 5.2. Podle mého názoru je ve skutečnosti ustanovení 5.2 rámcové dohody příliš vágní na to, aby mohlo být podrobeno soudnímu posouzení. Nad rámec úvah uvedených výše v bodech 34 až 39 se domnívám, že takový výklad je potvrzen řadou skutečností, zejména legislativní historií vzniku a kontextem rámcové dohody.

42. V době, kdy Evropský parlament posuzoval návrh směrnice předložený Komisí, parlamentní Výbor pro zaměstnanost a sociální věci předložil zprávu týkající se tohoto návrhu. V této zprávě výbor uvedl, že ustanovení 5 rámcové dohody „není právně závazné“ v žádném z ohledů, na které se vztahuje [16]. Parlamentní usnesení týkající se návrhu Komise potvrdilo v návaznosti na uvedenou zprávu kritiku, která v ní byla vyjádřena [17]. Obsah rámcové dohody přesto nebyl změněn, jak bylo navrhováno.

11 — Viz zejména Deakin, S., a Reed, H., „The Contested Meaning of Labour Market Flexibility“, in Shaw, J. (vydavatel), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford: 2000, s. 75.

12 — Bod 11 odůvodnění směrnice 97/81, jakož i druhý bod odůvodnění rámcové dohody uvádějí, že cílem této dohody je přispět k rozvoji možností částečného pracovního úvazku na takovém základě, který je přijatelný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Pátý bod odůvodnění uvedené směrnice obdobně zmiňuje pružnější organizaci práce způsobem, který by uspokojil jak přání zaměstnanců, tak požadavky hospodářské soutěže.

13 — Viz zejména Rodière, P., *Droit social de l'Union européene*, L. G. D. J., Paříž: 2002 (2. vyd.), podle jehož názoru „[*e*]*n dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnelle*“; Barnard, C., EU *Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4. vyd.), s. 437, podle jehož názoru „[*m*]*uch of the remainder of* Directive 97/81 *has the feel of an exhortatory resolution rather than a hard law measure*“; Jeffery, M., „Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work‚‚Atypical Work‘ and Attempts to Regulate It“, 3(27) 1998 *Industrial Law Journal* 193, s. 198 a 203, kde se uvádí, že „*the wording of [Clause 5.2] is vague, and leaves the applicability of the general rule highly uncertain*“.

14 — Viz v tomto ohledu Hepple, B., a Barnard, C., „Substantive Equality“ 3(59) 2000 *Cambridge Law Journal* 562, s. 582, podle jehož názoru „ *there is no obligation to create part-time jobs or job-shares*“; Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF, Kodaň: 2000, s. 152, kde je uvedeno, že „[Directive 97/81] *establishes no right for workers who might wish to do so to work part-time*“.

15 — Viz Kilpatrick, C., a Freedland, M., „The United Kingdom: how is EU governance transformative?“ in Sciarra, S., Davies, P., a Freedland, M. (vydavatelé), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge: 2004, s. 329 a násl., kde se s odkazem na ustanovení 5.2 uvádí, že „[*Clause] 5 cannot be dismissed out of hand as a purely soft law provision, containing only aspirational social protection aims and promotional employment goals*“.

16 — Zpráva ze dne 6. listopadu 1997 týkající se návrhu směrnice Rady o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, který předložila Komise (A4-0352/97, p. 16). Relevantní část stanoví toto: „Toto ustanovení 5 rámcové dohody není právně závazné v žádném z výše uvedených ohledů. Použitím pojmu „by měly“ není ve skutečnosti stanovena žádná specifická povinnost členských států, sociálních partnerů nebo konkrétně zaměstnavatelů. Toto ustanovení je spíše jen deklaratorním prohlášením nebo prohlášením o záměru, takže konkrétní znění této dohody nemůže splnit druhý cíl uvedený v preambuli, a sice zatraktivnit částečný pracovní úvazek, a přispět tak k jeho rozvoji.“

17 — Usnesení Evropského parlamentu k návrhu Komise týkajícímu se směrnice Rady o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. C 371, s. 41), s. 62, body 7 až 9: „Evropský parlament: […] 7. pokládá za zásadní, aby se přechod zaměstnanců na „plný pracovní úvazek“ uskutečnil na základě dobrovolnosti; 8. pokládá za politováníhodné, že evropská [rámcová] dohoda uzavřená sociálními partnery výslovně nestanoví – tak jako úmluva [Mezinárodní organizace práce] o částečném pracovním úvazku z roku 1994 – nepřímo vyjádřené postupné omezování výjimek; 9. konstatuje, že konkrétní obsah dohody po odstranění deklaratorních prvků vždy nesplňuje svůj účel, jelikož tato dohoda neodstraňuje diskriminaci zaměstnanců pracujících na částečný úvazek a nepřispívá k zatraktivnění částečného pracovního úvazku.“

43. Ustanovení 5 rámcové dohody zřejmě navíc vycházelo z článků 9 a 10 úmluvy Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 175 o částečném pracovním úvazku (dále jen „úmluva MOP“) [18]. Unijní zákonodárce uznal, že je třeba zohlednit zásady úmluvy MOP [19]. Doporučení, které bylo přijato za účelem doplnění úmluvy MOP [20] a podle jehož bodu 1 je třeba ho zohlednit ve spojení s ustanoveními dané úmluvy, navíc v bodech 17 až 19 obsahuje ustanovení, která se nápadně podobají ustanovením obsaženým v rámcové dohodě.

44. V tomto ohledu se – z mého pohledu přesvědčivě – uvádí, že obecná úroveň ochrany, kterou směrnice 97/81 poskytuje zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek je nižší než úroveň ochrany zaručená podle úmluvy MOP a souvisejícího doporučení [21]. Je-li tomu tak, lze si ještě obtížněji představit, jak by mohlo ustanovení 5.2 rámcové dohody umožnit zaměstnanci, který dříve pracoval na částečný úvazek, odmítnutí přechodu na plný pracovní úvazek, pokud ani znění odpovídajícího ustanovení mezinárodně právního nástroje, který byl podnětem pro přijetí rámcové dohody, výslovně nestanovuje takové právo.

45. Na druhou stranu si uvědomuji, že Soudní dvůr ve věci Michaeler a další rozhodl, že ustanovení 5.1 písm. a) rámcové dohody brání takové vnitrostátní právní úpravě, která pod pohrůžkou uložení pokuty vyžaduje, aby byla do 30 dnů po uzavření smlouvy o částečném pracovním úvazku zaslána správnímu orgánu její kopie [22]. Tím Soudní dvůr nepřímo uznal, že ustanovení tohoto druhu má zásadní obsah, který musí být respektován vnitrostátním zákonodárcem [23]. Ačkoli lze souhlasit s tím, že byrokratická právní úprava dotčená v uvedené věci ztížila práci na částečný úvazek, musím se přiznat, že zcela nerozumím tomu, jak mohla být formulace „by měly“ obsažená v ustanovení 5.1 písm. a) rámcové dohody – i pokud by byla chápána ve světle cíle směrnice 97/81 – vykládána v tom smyslu, že zakotvuje právně závaznou povinnost [24]. Rozsudek Michaeler a další se v každém případě netýkal ustanovení 5.2 rámcové dohody. Tento rozsudek navíc není vhodný ani jako precedenční rozhodnutí pro projednávanou věc, jelikož zde v původním řízení nejde o ukládání „správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků“ [25]. Pokud bude Soudní dvůr v projednávané věci vycházet z odůvodnění rozsudku Michaeler a další v tom smyslu, že bude za účelem změny pracovního poměru vyžadovat formální souhlas zaměstnance, pak by byly vytvořeny právě takové překážky.

46. Na základě těchto důvodů jsem dospěl k závěru, že ustanovení 5.2 rámcové dohody nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, podle níž může zaměstnavatel změnit pracovní poměr na částečný úvazek v pracovní poměr na plný úvazek bez souhlasu zaměstnance.

47. Zbývá přezkoumat otázku, zda je tento závěr nějakým způsobem dotčen ostatními ustanoveními směrnice 97/81.

18 — V době, kdy byly vypracovávány tyto texty, úmluva MOP byla ratifikována devíti z 28 členských států (Kypr, Finsko, Maďarsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Portugalsko, Slovinsko a Švédsko).

19 — Viz návrh Komise týkající se směrnice Rady o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS ze dne 23. července 1997, COM (97) 392 final, bod 5. Viz také výše uvedené usnesení Evropského parlamentu, bod 8.

20 — Doporučení MOP č. 182 týkající se částečného pracovního úvazku (dále jen „doporučení“).

21 — Viz Hepple, B., a Barnard, C., citovaný výše, s. 580, a Jeffery, M., citovaný výše, s. 200. Viz také výše uvedené usnesení Evropského parlamentu, bod 8.

22 — Viz výrok rozsudku Soudního dvora ze dne 24. dubna 2008, Michaeler a další (spojené věci C-55/07 a C-56/07, Sb. rozh. s. I-3135).

23 — Italská právní úprava dotčená ve věci Michaeler a další byla kupodivu přijata za účelem provedení směrnice 97/81 a italská vláda uvedla, že tato úprava přispívala k ochraně a podpoře částečného pracovního úvazku; viz body 6, 7 a 22 tohoto rozsudku.

24 — Viz výše uvedený rozsudek Michaeler a další, bod 21.

25 — Viz výše uvedený rozsudek Michaeler a další, bod 22, s ohledem na čl. 2 odst. 2 dohody o sociální politice uzavřené mezi členskými státy Evropského společenství s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irska (Úř. věst. 1992, C 191, s. 1), s. 91, která je přílohou protokolu (č. 14) o sociální politice, jenž je přílohou Smlouvy o založení Evropského společenství.

C – *Další úvahy*

48. Nejprve je třeba konstatovat, že ustanovení 5.2 rámcové dohody je jediným ustanovením směrnice 97/81, které se konkrétně týká otázky položené předkládajícím soudem, a sice problematiky následků odmítnutí přechodu z částečného pracovního úvazku na plný pracovní úvazek. Podle mého názoru by proto otázka předložená Soudnímu dvoru k rozhodnutí měla být podle zásady *lex specialis derogat legi generali* rozhodnuta pouze na základě tohoto ustanovení, aniž by bylo nezbytné přezkoumávat další ustanovení. Pakliže Soudní dvůr bude považovat za užitečné takový přezkum provést, uvádím pro doplnění následující úvahy.

49. Podle mého názoru skutečnost, že riziku přechodu na plný pracovní úvazek jsou vystaveni pouze zaměstnanci pracující na částečný pracovní úvazek, nevede k žádné diskriminaci zakázané podle ustanovení 4 rámcové dohody. Dotčená právní úprava totiž nevede k tomu, že se zaměstnanci pracujícími na částečný pracovní úvazek je s ohledem na pracovní podmínky zacházeno méně příznivě než s těmi, kteří pracují na plný úvazek,

50. Relevantním srovnávacím kritériem není v projednávané věci odměna, důchod či jiné „tradiční“ pracovní podmínky, které jsou určeny na základě kritéria zaměstnání (tj. pracovního poměru mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem) [26]. Srovnávacím kritériem, o jehož přezkum žádá předkládající soud Soudní dvůr, je naopak riziko zaměstnance pracujícího na částečný pracovní úvazek spočívající v tom, že může být proti jeho vůli změněn počet hodin, které mají být odpracovány za den. To však není otázka, kterou lze podle tohoto ustanovení přezkoumat s ohledem na diskriminaci. S přihlédnutím k definici obsažené v ustanovení 3.2 rámcové dohody není riziko zaměstnance pracujícího na částečný úvazek spočívající v tom, že se jeho pracovní poměr změní v plný pracovní úvazek, srovnatelné s rizikem, že se totéž stane srovnatelnému zaměstnanci pracujícímu na plný pracovní úvazek, neboť on již na plný úvazek pracuje [27].

51. S ohledem na tento argument se zdá být přinejmenším sporné, zda je situace zaměstnance pracujícího na částečný úvazek, který je vystaven riziku, že bude muset proti své vůli pracovat na plný úvazek, skutečně srovnatelná se situací zaměstnance pracujícího na plný úvazek, který je vystaven riziku, že bude muset pracovat na částečný úvazek. Uložení povinnosti pracovat více není totéž jako uložení povinnosti pracovat méně – každopádně nikoli s ohledem na zdroj příjmů zaměstnance. Je tedy třeba diskutovat o tom, zda existuje srovnatelný zaměstnanec pracující na plný úvazek [28].

52. Je však také pravda, že Soudní dvůr kromě rozsudku Michaeler a další rozhodl také v rozsudku Bruno a další, že pokud vnitrostátní právní úprava porušuje ustanovení 4 rámcové dohody, může současně porušovat ustanovení 5 bod 1 této dohody [29]. Tento názor je obtížné vyvracet, neboť uvedené ustanovení na začátku výslovně odkazuje mimo jiné na zásadu zákazu diskriminace [30]. Jak jsem uvedl

26 — Viz k pojmu „pracovní podmínky“ obsaženému v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody rozsudek Soudního dvora ze dne 12. prosince 2013, Carratù (C-361/12, body 34 a 35). Soudní dvůr rozhodl, že smlouva stanovící režim „zaměstnávání podle potřeb“ spadá pod tento pojem, viz rozsudek Soudního dvora ze dne 12. října 2004, Wippel (C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483, body 30 a 32).

27 — V rozsudku Wippel Soudní dvůr dospěl k závěru, že maximální délka pracovní doby, která byla zjevně relevantní především pro zaměstnance pracující na plný úvazek, nepředstavovala méně příznivé zacházení se zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek ve vztahu k srovnatelným zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. Viz body 49 a 50 uvedeného rozsudku.

28 — K tomu viz rozsudek Wippel, body 57 až 62, v nichž Soudní dvůr rozhodl, že pracovní poměr typického zaměstnance pracujícího na plný úvazek není s ohledem na jeho předmět a právní důvod srovnatelný s pracovním poměrem zaměstnance pracujícího na částečný úvazek, který je zaměstnáván podle potřeb. K tomu obdobně viz také rozsudek Carratù, body 41 až 45, v němž Soudní dvůr rozhodl, že náhrada za protiprávní časové omezení pracovní smlouvy není srovnatelná s náhradou za protiprávní propuštění zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou.

29 — Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 10. června 2010, Bruno a další (spojené věci C-395/08 a C-396/08, Sb. rozh. s. I-5119, bod 81). Viz rovněž usnesení Soudního dvora ze dne 7. dubna 2011, Dai Cugini (C-151/10, Sb. rozh. s. I-54, bod 56), a ze dne 9. prosince 2011, Yangwei (C-349/11, Sb. rozh. s. I-192, bod 37).

30 — V bodě 112 stanoviska ve věci Bruno a další generální advokátka Sharpston uvádí, že „[p]ovinnost v ustanovení 5 rámcové dohody je […] podle mého názoru specifickým použitím zákazu diskriminace v ustanovení 4“. V rozsahu, v němž je obecný odkaz na „ustanovení 5“ třeba chápat jako odkaz na ustanovení 5.1 této dohody, tak jak to vyplývá ze skutkových okolností uvedené věci, se přikláním k tomuto názoru.

výše, přesto se nedomnívám, že v projednávané věci se jedná o případ diskriminace. Jak jsem již konstatoval, výše uvedená judikatura se navíc týkala překážek administrativní povahy, které mohou omezovat možnosti částečného pracovního úvazku, čemuž tak není ve věci posuzované předkládajícím soudem.

53. Za další je třeba souhlasit s českou vládou v tom, že poukazuje na zjištění Soudního dvora, že smlouva je charakterizována zásadou autonomie vůle smluvních stran [31]. Tato zásada však nevede k tomu, že na předložené otázky je třeba odpovědět kladně, tak jak navrhuje tato vláda. Taková právní ustanovení, jako je článek 16 zákona č. 183/2010, totiž nemohou zasahovat do smluvní svobody. To je výslovně stanoveno v ustanovení 5.2 rámcové dohody. Zaměstnanec má navíc vždy možnost ukončit pracovní poměr, pokud jej nechce vykonávat na plný úvazek. Proto mě udivuje srovnání s případem nucené práce, k němuž se uchýlila česká vláda.

54. Dále bych rád upozornil ještě na „ustanovení o zákazu snížení úrovně právní ochrany“ obsažené v ustanovení 6.2 rámcové dohody. Toto ustanovení členským státům výslovně přiznává právo „vypracovat odlišné právní nebo správní předpisy nebo smluvní ustanovení s přihlédnutím k měnícím se okolnostem, a nebrání použití ustanovení 5.1, pokud je dodržována zásada zákazu diskriminace uvedená v ustanovení 4.1“. Smyslem a účelem tohoto ustanovení je podle mého názoru umožnit členským státům změnu, popřípadě snížení úrovně ochrany poskytované podle právní úpravy týkající se částečného pracovního úvazku v dobách krize. Z tohoto ustanovení vyplývá přinejmenším to, že taková právní úprava není nezměnitelná. V této souvislosti je mi známo, že italská právní úprava, která byla použitelná od roku 2008, byla uplatňována ve stejném období, kdy začala světová finanční krize

55. Uvědomuji si, že možnost uložit zaměstnanci pracujícímu na částečný úvazek vrátit se k plnému pracovnímu úvazku, stanovená italským právem, má výjimečnou povahu a navíc je omezena zásadami spravedlnosti a dobré víry. Na rozdíl od Komise však v rámcové dohodě nespatřuji žádný právní základ, podle kterého by měl být zaměstnavatel povinen dodržet požadavky kladené na ochranu uvedené výše v bodě 28. Komise uvádí, že takový přístup vyplývá z ustanovení 1 písm. b), které formuluje cíl rámcové dohody, ve spojení s ustanovením 5.2. Již samotný řádný výklad ustanovení 5.2 však vyžaduje posouzení právě tohoto cíle (k tomu viz výše bod 39). Ustanovení 1 písm. b) proto nemůže nijak doplnit toto posouzení.

56. Na základě toho se domnívám, že v případě neexistence harmonizace v tomto ohledu [32] členským státům přísluší stanovit takové požadavky ochrany v rámci posuzovací pravomoci, kterou jim poskytuje směrnice 97/81, avšak za předpokladu, že při provádění směrnice dodrží zásady efektivity a rovnocennosti, jakož i ostatní obecné zásady unijního práva [33]. V Itálii tyto požadavky ochrany nepředstavují čistě teoretickou možnost, nýbrž podle judikatury Corte costituzionale povinnost požadovanou zákonem [34].

57. Je však také nesporné, že každá změna – a zejména zkrácení – pracovní doby při přechodu z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nemůže zkrátit již nabytá práva, která zaměstnanec získal v období výkonu zaměstnání na plný úvazek [35].

31 — Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 9. března 2006, Werhof (C-499/04, Sb. rozh. s. I-2397, bod 23).

32 — V případě povinnosti zaměstnavatele poučit zaměstnance o smluvních podmínkách jde o problematiku, která *je* skutečně harmonizována; viz směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, s. 32; Zvl. vyd. 05/02, s. 3).

33 — K tomu viz rozsudek Soudního dvora ze dne 1. března 2012, O'Brien (C-393/10, bod 34). V tomto ohledu se – na rozdíl od generální advokátky Kokott v jejím stanovisku k věci Wippel, body 108 a 109 – nedomnívám, že pokud v tomto ohledu neexistuje v rámcové dohodě či jinde příslušné (potvrzující) ustanovení, lze cíl přiměřené sociální ochrany uvedený mimo jiné v čl. 151 odst. 1 SFEU vykládat v tom smyslu, že zaměstnavateli ukládá právní povinnost podniknout určité kroky vůči zaměstnanci.

34 — Viz bod 3.3 rozsudku uvedeného výše v bodě 14.

35 — Viz v tomto ohledu rozsudky Soudního dvora ze dne 22. dubna 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Sb. rozh. s. I-3527, bod 32), a ze dne 8. listopadu 2012, Heimann a Toltschin (spojené věci C-229/11 a C-230/11, s. 35).

V – Závěry

58. Z výše uvedených důvodů navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na otázky položené Tribunale ordinario di Trento (Itálie) následovně:

„Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS musí být vykládána v tom smyslu, že za takových okolností, jaké nastaly ve věci projednávané před předkládajícím soudem, nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, podle které zaměstnavatel může nařídit přeměnu pracovního poměru na částečný úvazek v pracovní poměr na plný úvazek bez souhlasu zaměstnance.“