Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

15. října 2014*

„Řízení o předběžné otázce — 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 bez souhlasu zaměstnance“

Ve věci C-221/13,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunale ordinario di Trento (Itálie) ze dne 11. dubna 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 25. dubna 2013, v řízení

Teresa Mascellani

proti

Ministero della Giustizia,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení M. Ilešič, předseda senátu, A. Ó Caoimh, C. Toader, E. Jarašiūnas (zpravodaj) a C. G. Fernlund, soudci,

generální advokát: N. Wahl,

vedoucí soudní kanceláře: A. Impellizzeri, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 20. března 2014,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za T. Mascellani F. Valcanoverem, avvocato,

— za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s M. Russo a G. Fiengem, avvocati dello Stato,

— za českou vládu M. Smolkem, jako zmocněncem,

— za Evropskou komisi C. Cattabriga a D. Martinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 22. května 2014,

vydává tento

* Jednací jazyk: italština.

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu 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).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi T. Mascellani a Ministero della Giustizia (ministerstvo spravedlnosti) ve věci rozhodnutí, kterým byla nařízena přeměna pracovní smlouvy žalobkyně na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek

Právní rámec

Unijní právo

3 Článek 1 směrnice 97/81 stanoví, že jejím účelem je provedení rámcové dohody mezi obecnými mezioborovými organizacemi, tedy Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropské středisko veřejných podniků (CEEP) a Evropskou konfederací odborových svazů (CES), která je obsažena v příloze k této směrnici.

4 Druhý pododstavec 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.“

5 Ustanovení 1 této dohody 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.“

6 Ustanovení 3 rámcové dohody stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

[...]

2) ‚srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek‘ zaměstnanec 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].

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.“

7 Ustanovení 4 uvedené dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 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.“

8 Podle ustanovení 5.2 rámcové dohody:

„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.“

Italské právo

9 Článek 16 zákona č. 183 o svěření pravomocí vládě v oblastech náročných a fyzicky namáhavých povolání, reorganizace orgánů, dovolené, dostupnosti a povolených absencí, opatření sociálního zabezpečení, služeb zaměstnanosti, opatření týkajících se pracovních pobídek, vzdělávání a zaměstnávání žen, opatření směřujících proti neohlášené práci a ustanovení týkajících se zaměstnávání ve veřejném sektoru a pracovních sporů (Legge n. 183 – Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro), ze dne 4. listopadu 2010 (běžný doplněk GURI č. 262, ze dne 9. listopadu 2010, dále jen „zákon č. 183/2010“), stanoví, že při prvním použití ustanovení zavedených článkem 73 nařízení s mocí zákona č. 112 ze dne 25. června 2008 (běžný doplněk GURI č. 147, ze dne 25. června 2008), mohou orgány veřejné správy uvedené v čl. 1 odst. 2 legislativního nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001, ve znění pozdějších předpisů, do 180 dnů ode dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. 183/2010, přehodnotit v souladu se zásadami slušnosti a dobré víry rozhodnutí o schválení přeměny pracovní smlouvy na plný úvazek na pracovní smlouvu na částečný úvazek, která byla přijata předtím, než nabylo účinnosti uvedené nařízení s mocí zákona č. 112 z roku 2008, změněné na zákon, ve znění změn a doplňků, zákonem č. 133 ze dne 6. srpna 2008 (běžný doplněk GURI č. 195, ze dne 21. srpna 2008).

Spor v původním řízení a předběžné otázky

10 Žalobkyně v původním řízení je zaměstnankyní Ministero della Giustizia (ministerstvo spravedlnosti) a je zaměstnána u předkládajícího soudu na částečný pracovní úvazek. Od 28. srpna 2000 pracuje na poloviční úvazek rozvržený do tří dnů v týdnu.

11 Ministerstvo spravedlnosti provedlo poté, co nabyl účinnosti zákon č. 183/2010, rozhodnutím č. 20384 ze dne 8. února 2011 přezkum režimu částečného pracovního úvazku přiznaného žalobkyni v původním řízení a na základě článku 16 tohoto zákona jednostranně zrušilo tento režim, přičemž jí byl od 1. dubna 2011 uložen režim plného pracovního úvazku, který byl rozvržen do šesti dnů v týdnu.

12 Dne 16. března 2011 žalobkyně v původním řízení informovala ministerstvo spravedlnosti o tom, že nesouhlasí s přeměnou režimu částečného pracovního úvazku na režim plného pracovního úvazku. Vedoucí pracovník správy Tribunale ordinario di Trento (soud v Trentu) žalobkyni v původním řízení rozhodnutím č. 1882 ze dne 21. března 2011 nařídil, aby se podřídila tomuto novému režimu.

13 Žalobkyně v původním řízení podala k předkládajícímu soudu žalobu směřující ke zrušení uvedených rozhodnutí ministerstva spravedlnosti a vedoucího pracovníka správy. Žalobkyně v původním řízení uvádí, že režim částečného pracovního úvazku jí umožňoval věnovat svůj volný čas péči o rodinu a odbornému vzdělávání. Domnívá se, že směrnice 97/81 zakotvuje zásadu, podle níž nelze částečný pracovní úvazek zaměstnance přeměnit na plný pracovní úvazek proti jeho vůli, a že článek 16 zákona č. 183/2010 je tudíž v rozporu s touto směrnicí.

14 Ministerstvo spravedlnosti tvrdí, že článek 16 zákona č. 183/2010 není v rozporu se směrnicí 97/81.

15 Předkládající soud se stejně jako žalobkyně v původním řízení domnívá, že uvedený článek 16 je v rozporu se směrnicí 97/81, když zaměstnavateli umožňuje přeměnit pracovní smlouvu na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek proti vůli zaměstnance, jelikož tento článek diskriminuje zaměstnance na částečný úvazek, kteří na rozdíl od zaměstnanců na plný úvazek podléhají pravomoci zaměstnavatele, který je orgánem veřejné správy, jednostranně změnit délku jejich pracovní doby. Podle názoru tohoto soudu takové opatření nepřispívá k rozvoji možností částečného pracovního úvazku ani pro zaměstnavatele, ani pro zaměstnance. Kromě toho se domnívá, že toto vnitrostátní opatření je v rozporu s ustanovením 5.2 rámcové dohody, které podle jeho názoru s ohledem na zákaz propuštění, který je v něm zakotven, vyžaduje souhlas zaměstnance, pokud zaměstnavatel zamýšlí provést takovou změnu pracovní smlouvy.

16 Za těchto okolností se Tribunale ordinario di Trento rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být ustanovení 5.2 [rámcové] dohody provedené směrnicí [97/81] […] vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní právní předpisy členských států nesmí stanovit možnost zaměstnavatelů rozhodnout o přeměně pracovní smlouvy na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek i proti vůli 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 pracovní smlouvy na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek i proti vůli zaměstnance?“

K předběžným otázkám

17 Vzhledem k tomu, že předkládající soud ve své druhé otázce odkazuje na směrnici 97/81, je třeba předeslat, že účelem této směrnice je podle jejího článku 1 provedení rámcové dohody. V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že si tento soud klade otázku, zda je přeměna pracovní smlouvy na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek uskutečněná na základě článku 16 zákona č. 183/2010 bez souhlasu T. Mascellani v rozporu s ustanoveními rámcové dohody.

18 Je tedy třeba mít za to, že podstatou otázek předkládajícího soudu je, zda musí být rámcová dohoda, konkrétně její ustanovení 5.2, vykládána v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle které zaměstnavatel může nařídit přeměnu pracovní smlouvy na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek bez souhlasu dotyčného zaměstnance.

19 Je třeba připomenout, že cílem směrnice 97/81 a rámcové dohody je jednak podpora práce na částečný úvazek, jednak odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný a plný úvazek (v tomto smyslu viz rozsudky Bruno a další, C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, body 24 a 77, jakož i Michaeler a další, C-55/07 a C-56/07, EU:C:2008:248, bod 21).

20 V pátém bodě odůvodnění směrnice 97/81 se uvádí, že „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 i požadavky hospodářské soutěže' ". Z jedenáctého bodu odůvodnění této směrnice a z druhého pododstavce preambule rámcové dohody kromě toho vyplývá, že rámcová dohoda dokládá ochotu sociálních partnerů napomoci rozvoji příležitostí pro částečný pracovní úvazek na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.

21 V souvislosti s tím čtrnáctý bod odůvodnění směrnice 97/81 stanoví, že rámcová dohoda je pro členské státy závazná, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. Z druhého pododstavce preambule rámcové dohody rovněž vyplývá, že tato dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se částečného pracovního úvazku. Podle šestého bodu odůvodnění rámcové dohody tato dohoda ponechává na členských státech a sociálních partnerech vymezení prováděcích pravidel k těmto obecným zásadám, minimálním požadavkům a ustanovením, aby bylo možné přihlédnout k situaci v každém členském státě.

22 Mezi tyto minimální požadavky patří minimální požadavek uvedený v ustanovení 5.2 rámcové dohody, podle něhož „[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 [...] k propuštění z dalších důvodů, které mohou vyplynout z provozních požadavků daného podniku".

23 Z tohoto ustanovení vyplývá, že členským státům neukládá povinnost přijmout právní úpravu, která podmiňuje přeměnu pracovní smlouvy zaměstnance na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek tím, že daný zaměstnanec udělí souhlas s touto přeměnou. Uvedené ustanovení má totiž pouze vyloučit, že by odmítnutí takové přeměny pracovní smlouvy příslušným zaměstnancem mohlo být jediným důvodem pro jeho propuštění, neexistují-li pro ně jiné objektivní důvody.

24 Ustanovení 5.2 rámcové dohody tudíž nebrání právní úpravě, podle které zaměstnavatel může z takových důvodů nařídit přeměnu pracovní smlouvy na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek bez souhlasu dotyčného zaměstnance.

25 Taková právní úprava musí být dále v souladu s cílem rámcové dohody, který – jak uvádí ustanovení 1 písm. b) této dohody – spočívá zejména v přispění k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.

26 Pokud jde o domněnku předkládajícího soudu, že možnost přeměnit pracovní smlouvu na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek bez souhlasu zaměstnance je diskriminační, je třeba připomenout, že v souladu s cílem odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný a plný pracovní úvazek sledovaným rámcovou dohodou brání ustanovení 4 této dohody, pokud jde o podmínky zaměstnání, tomu, aby se zaměstnanci na částečný pracovní úvazek bylo zacházeno méně výhodně nežli se srovnatelnými zaměstnanci na plný pracovní úvazek pouze z důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud takové odlišné zacházení není objektivně odůvodněno (rozsudek Bruno a další, EU:C:2010:329, bod 25).

27 Jak uvedl generální advokát v bodě 51 svého stanoviska, v projednávané věci je třeba konstatovat, že situaci, kdy je pracovní smlouva na částečný úvazek přeměněna na pracovní smlouvu na plný úvazek bez souhlasu dotčeného zaměstnance, a situaci, kdy je zaměstnanci přeměněna pracovní smlouva na plný úvazek na pracovní smlouvu na částečný úvazek proti jeho vůli, nelze považovat za srovnatelné situace, neboť zkrácení délky pracovní doby nemá stejné následky jako její prodloužení, a to zejména pokud jde o odměnu zaměstnance, která představuje protiplnění za odvedenou práci.

28 S ohledem na všechny předcházející úvahy je třeba na položené otázky odpovědět tak, že rámcová dohoda, konkrétně její ustanovení 5.2, musí být vykládána v tom smyslu, že za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které zaměstnavatel může nařídit přeměnu pracovní smlouvy na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek bez souhlasu dotyčného zaměstnance.

K nákladům řízení

29 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 (třetí senát) rozhodl takto:

Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku uzavřená 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, a konkrétně její ustanovení 5.2, musí být vykládána v tom smyslu, že za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, nebrání vnitrostátní právní úpravě, podle které zaměstnavatel může nařídit přeměnu pracovní smlouvy na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek bez souhlasu dotyčného zaměstnance.

Podpisy.