Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 15. októbra 2014*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 97/81/ES — Rámcová dohoda UNICE, CEEP a ETUC o práci na kratší pracovný čas — Zmena pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok bez súhlasu pracovníka“

Vo veci C-221/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunale ordinario di Trento (Taliansko) z 11. apríla 2013 a doručený Súdnemu dvoru 25. apríla 2013, ktorý súvisí s konaním:

Teresa Mascellani

proti

Ministero della Giustizia,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory M. Ilešič, sudcovia A. Ó Caoimh, C. Toader, E. Jarašiūnas (spravodajca) a C. G. Fernlund,

generálny advokát: N. Wahl,

tajomník: A. Impellizzeri, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 20. marca 2014,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— T. Mascellani, v zastúpení: F. Valcanover, avvocato,

— talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci M. Russo a G. Fiengo, avvocati dello Stato,

— česká vláda, v zastúpení: M. Smolek, splnomocnený zástupca,

— Európska komisia, v zastúpení: C. Cattabriga a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 22. mája 2014,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: taliančina.

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá tvorí prílohu 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).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Mascellaniovou a Ministero della Giustizia (ministerstvo spravodlivosti) vo veci rozhodnutia, ktorým sa nariaďuje zmena jej pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok.

Právny rámec

Právo Únie

3 Článok 1 smernice 97/81 spresňuje, že cieľom tejto smernice je vykonanie rámcovej dohody medzi všeobecnými prierezovými priemyselnými organizáciami, konkrétne Úniou priemyselných a zamestnávateľských konfederácií Európy (UNICE), Európskym strediskom podnikov s verejnou účasťou (CEEP) a Európskou odborovou konfederáciou (ETUC), ktorá sa nachádza v prílohe tejto smernice.

4 Podľa druhého odseku preambuly rámcovej dohody:

„Uznávajúc rozdielnosť situácií v členských štátoch a potvrdzujúc, že práca na kratší pracovný čas je veľmi dôležitá v určitých sektoroch a činnostiach, ustanovuje táto dohoda všeobecné zásady a minimálne požiadavky pre prácu na kratší pracovný čas. Ilustruje ochotu sociálnych partnerov stanoviť všeobecný rámec na odstraňovanie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a pomôcť rozvoju príležitostí pre prácu na kratší pracovný čas na základe prijateľnom pre zamestnávateľov a pracovníkov.“

5 Doložka 1 tejto dohody stanovuje:

„Účelom tejto rámcovej dohody je:

a) zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas;

b) umožniť rozvoj práce na kratší pracovný čas na základe dobrovoľnosti a prispieť k pružnej organizácii pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov.“

6 Doložka 3 rámcovej dohody uvádza:

„Na účely tejto dohody:

…

2. Termín ‚porovnateľný pracovník na plný úväzok‘ znamená pracovníka na plný úväzok v rovnakej organizácii, ktorý má rovnaký druh pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je prijatý na rovnakú alebo podobnú prácu/zamestnanie, pričom sa primerane zohľadňujú ostatné činitele, ktoré môžu zahŕňať služobný vek a kvalifikáciu/odbornosť.

Tam, kde nejestvuje porovnateľný pracovník na plný úväzok v tej istej organizácii, porovnanie sa vykoná pomocou odkazu na platnú kolektívnu zmluvu alebo, kde nejestvuje platná kolektívna zmluva, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou.“

7 Doložka 4 tejto dohody, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, vo svojom bode 1 stanovuje:

„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.“

8 Podľa doložky 5 bodu 2 rámcovej dohody:

„Odmietnutie pracovníka prejsť z práce na plný úväzok práce na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak by samo o sebe nemalo tvoriť platný dôvod na ukončenie zamestnania, bez vplyvu na ukončenie z iných dôvodov, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, ktoré môžu vzniknúť na základe prevádzkových požiadaviek príslušnej organizácie.“

Talianske právo

9 Článok 16 zákona č. 183 o splnomocneniach pre vládu v oblasti namáhavých zamestnaní, reorganizácie organizácií, dovoleniek, disponibilít a schválenej neprítomnosti, opatrení sociálnej ochrany, služieb zamestnanosti, opatrení na podporu zamestnávania, vzdelávania a zamestnávania žien, opatrení proti neohlásenej práci a ustanovení o práci vo verejnom sektore a pracovnoprávnych konfliktov (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, dì 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) zo 4. novembra 2010 (riadna príloha ku GURI č. 262 z 9. novembra 2010, ďalej len „zákon č. 183/2010“) stanovuje, že pri prvom uplatnení ustanovení zavedených článkom 73 zákonného dekrétu č. 112 z 25. júna 2008 (riadna príloha ku GURI č. 147 z 25. júna 2008) orgány verejnej správy uvedené v článku 1 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 165 z 30. marca 2001, neskôr zmeneného a doplneného, majú v súlade so zásadami spravodlivosti a dobrej viery možnosť prehodnotiť do sto osemdesiatich dní odo dňa nadobudnutia účinnosti zákona č. 183/2010 rozhodnutia týkajúce sa zmeny pracovného pomeru na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas, prijaté pred nadobudnutím účinnosti tohto zákonného dekrétu č. 112 z roku 2008, zmeneného so zmenami a doplneniami na zákon zákonom č. 133 zo 6. augusta 2008 (riadna príloha ku GURI č. 195 z 21. augusta 2008).

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

10 Žalobkyňa vo veci samej je zamestnankyňou ministerstva spravodlivosti, ktorá vykonáva službu na vnútroštátnom súde v rámci pracovného pomeru na kratší pracovný čas. Od 28. augusta 2000 vykonáva prácu na polovičný úväzok, rozvrhnutý na tri pracovné dni v týždni.

11 V nadväznosti na nadobudnutie účinnosti zákona č. 183/2010 ministerstvo spravodlivosti rozhodnutím č. 20384 z 8. februára 2011 prehodnotilo režim práce na kratší pracovný čas priznaný žalobkyni vo veci samej a podľa článku 16 tohto zákona jednostranne ukončilo tento režim, pričom sa jej zaviedol pracovný čas na plný úväzok, rozvrhnutý na šesť pracovných dní od 1. apríla 2011.

12 Dňa 16. marca 2011 žalobkyňa vo veci samej ministerstvo spravodlivosti informovala, že nesúhlasila so zmenou pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok. Riaditeľ správy Tribunale ordinario di Trento (Okresný súd Trento) rozhodnutím č. 1 882 z 21. marca 2011 nariadil žalobkyni vo veci samej, aby sa podriadila tomuto novému režimu.

13 Žalobkyňa vo veci samej sa obrátila na vnútroštátny súd s cieľom dosiahnuť zrušenie uvedených rozhodnutí ministerstva spravodlivosti a riaditeľa správy. Uvádza, že vďaka pracovnému pomeru na kratší pracovný čas mohla svoj voľný čas venovať svojej rodine a svojmu profesijnému vzdelávaniu. Domnieva sa, že smernica 97/81 stanovuje zásadu, podľa ktorej pracovný pomer zamestnanca na kratší pracovný čas nemožno zmeniť na pracovný pomer na plný úväzok proti jeho vôli a že v dôsledku toho je článok 16 zákona č. 183/2010 v rozpore s touto smernicou.

14 Ministerstvo spravodlivosti naopak tvrdí, že článok 16 zákona č. 183/2010 nie je v rozpore so smernicou 97/81.

15 Vnútroštátny súd zastáva podobne ako žalobkyňa vo veci samej názor, že tento článok 16 tým, že zamestnávateľovi umožňuje zmeniť pracovný pomer na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok proti vôli zamestnanca, je v rozpore so smernicou 97/81, keďže tento článok je diskriminačný vo vzťahu k pracovníkom na kratší pracovný čas, ktorí na rozdiel od pracovníkov na plný úväzok podliehajú právomoci zamestnávateľa ako orgánu verejnej správy jednostranne zmeniť dĺžku ich pracovného času. Podľa tohto súdu takéto opatrenie neprispieva k rozvoju príležitostí pre prácu na kratší pracovný čas tak pre zamestnávateľov, ako aj pre pracovníkov. Okrem toho sa domnieva, že toto vnútroštátne opatrenie je v rozpore s doložkou 5 bodom 2 rámcovej dohody, ktorá podľa neho vzhľadom na zákaz ukončenia zamestnania, ktorý upravuje, vyžaduje súhlas pracovníka, ak chce zamestnávateľ vykonať takúto zmenu pracovného pomeru.

16 Za týchto okolností Tribunale ordinario di Trento rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa doložka 5 bod 2 [rámcovej] dohody zavedenej smernicou [97/81]… vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne právne poriadky členských štátov nemôžu stanoviť – pre zamestnávateľa – možnosť rozhodnúť o zmene pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok aj proti vôli pracovníka?

2. Bráni smernica 97/81… tomu, aby vnútroštátny predpis (akým je článok 16 zákona [č. 183/2010]) stanovil – pre zamestnávateľa – možnosť rozhodnúť o zmene pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok aj proti vôli pracovníka?“

O prejudiciálnych otázkach

17 Vzhľadom na to, že vnútroštátny súd vo svojej druhej otázke odkazuje na smernicu 97/81, treba na úvod uviesť, že podľa článku 1 tejto smernice je jej cieľom vykonanie rámcovej dohody. V predmetnej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že tento súd sa pýta, či je zmena pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok podľa článku 16 zákona č. 183/2010 bez súhlasu pani Mascellaniovej v rozpore s ustanoveniami rámcovej dohody.

18 Treba sa preto domnievať, že vnútroštátny súd sa svojimi otázkami v podstate pýta, či sa má rámcová dohoda, osobitne jej doložka 5 bod 2, vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je právna úprava dotknutá vo veci samej, podľa ktorej môže zamestnávateľ rozhodnúť o zmene pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok bez súhlasu dotknutého pracovníka.

19 Treba pripomenúť, že smernica 97/81 a rámcová dohoda sa týkajú jednak podpory práce na kratší pracovný čas a jednak odstránenia diskriminácie medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný úväzok (pozri v tomto zmysle rozsudky Bruno a i., C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, body 24 a 77, ako aj Michaeler a i., C-55/07 a C-56/07, EU:C:2008:248, bod 21).

20 Odôvodnenie 5 smernice 97/81 uvádza, že „závery essenskej Európskej rady zdôraznili potrebu prijať opatrenia na propagáciu zamestnania a rovnakých príležitostí pre mužov a ženy a vyzývali k opatreniam zameraným na zvýšenie intenzity rastu zamestnaní, predovšetkým pomocou pružnejšej organizácie práce, spôsobom, ktorý by spĺňal želania zamestnancov a požiadavky hospodárskej súťaže“. Z odôvodnenia 11 tejto smernice a z druhého odseku preambuly rámcovej dohody okrem toho vyplýva, že tento posledný uvedený ilustruje ochotu sociálnych partnerov pomôcť rozvoju príležitostí pre prácu na kratší pracovný čas na základe prijateľnom pre zamestnávateľov a pracovníkov.

21 V tomto smere odôvodnenie 14 smernice 97/81 uvádza, že rámcová dohoda viaže členské štáty, čo sa týka výsledku, ktorý sa má dosiahnuť, pričom ponecháva vnútroštátnym orgánom výber formy a metód. Z druhého odseku preambuly rámcovej dohody tiež vyplýva, že táto dohoda upravuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky pre prácu na kratší pracovný čas. V zmysle odôvodnenia 6 rámcovej dohody táto dohoda ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov dojednanie o uplatňovaní týchto všeobecných zásad, minimálnych požiadaviek a ustanovení, aby mohli zohľadniť situáciu v každom členskom štáte.

22 Medzi tieto minimálne požiadavky patrí tá, ktorá je uvedená v doložke 5 bode 2 rámcovej dohody, podľa ktorej „odmietnutie pracovníka prejsť z práce na plný úväzok práce na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak by samo osebe nemalo tvoriť platný dôvod na ukončenie zamestnania, bez vplyvu na ukončenie z iných dôvodov… ktoré môžu vzniknúť na základe prevádzkových požiadaviek príslušnej organizácie“.

23 Z tejto doložky vyplýva, že členským štátom neukladá povinnosť prijať právnu úpravu podmieňujúcu súhlasom pracovníka zmenu jeho pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok. Toto ustanovenie totiž má za cieľ iba vylúčiť, aby odmietnutie pracovníka, pokiaľ ide o takúto zmenu jeho pracovného pomeru, mohlo byť jediným dôvodom skončenia jeho pracovného pomeru pri neexistencii iných objektívnych kritérií.

24 Z toho vyplýva, že doložka 5 bod 2 rámcovej dohody nebráni právnej úprave, ktorá umožňuje zamestnávateľovi rozhodnúť z týchto dôvodov o zmene pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok bez súhlasu dotknutého pracovníka.

25 Okrem toho takáto právna úprava musí byť v súlade s účelom rámcovej dohody, ktorý, ako uvádza doložka 1 písm. b) tejto dohody, spočíva najmä v prispení k pružnej organizácii pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov.

26 V rozsahu, v akom sa vnútroštátny súd zrejme domnieva, že možnosť zmeniť pracovný pomer na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok bez súhlasu pracovníka je diskriminačná, treba pripomenúť, že v súlade s cieľom odstrániť diskrimináciu medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný úväzok sledovaným rámcovou dohodou jej doložka 4 bráni, pokiaľ ide o podmienky zamestnania, aby sa s pracovníkmi na kratší pracovný čas zaobchádzalo nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nie je odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi (rozsudok Bruno a i., EU:C:2010:329, bod 25).

27 V predmetnej veci treba konštatovať, ako generálny advokát uviedol v bode 51 svojich návrhov, že situácia, v ktorej sa pracovný pomer na kratší pracovný čas zmení na pracovný pomer na plný úväzok bez súhlasu dotknutého pracovníka, a situácia, v ktorej sa pracovníkovi zmení jeho pracovný pomer na plný úväzok na pracovný pomer na kratší pracovný čas proti jeho vôli, nemôžu byť považované za porovnateľné situácie, pretože skrátenie pracovného času nespôsobuje rovnaké dôsledky ako jeho predĺženie, najmä z hľadiska odmeny pracovníka, ktorá tvorí protihodnotu za prácu.

28 Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti treba odpovedať na položené otázky tak, že rámcová dohoda, osobitne jej doložka 5 bod 2, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni, za okolností o aké ide vo veci samej, vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej môže zamestnávateľ rozhodnúť o zmene pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok bez súhlasu dotknutého pracovníka.

O trovách

29 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 (tretia komora) rozhodol takto:

Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, uzavretá 6. júna 1997, ktorá tvorí prílohu 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, osobitne jej doložka 5 bod 2, sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni, za okolností o aké ide vo veci samej, vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej môže zamestnávateľ rozhodnúť o zmene pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok bez súhlasu dotknutého pracovníka.

Podpisy