Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 13. júla 2017*

„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“

Vo veci C-354/16,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ podaný rozhodnutím Arbeitsgericht Verden (Pracovný súd Verden, Nemecko) z 20. júna 2016 a doručený Súdnemu dvoru 27. júna 2016, ktorý súvisí s konaním:

Ute Kleinsteuber

proti

Mars GmbH,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predsedníčka prvej komory R. Silva de Lapuerta, sudcovia J.-C. Bonichot, A. Arabadžiev (spravodajca), C. G. Fernlund a S. Rodin,

generálny advokát: M. Szpunar,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– U. Kleinsteuber, v zastúpení: T. Ameis, Rechtsanwalt,

– Mars GmbH, v zastúpení: W. Ahrens, Rechtsanwalt,

– nemecká vláda, v zastúpení: A. Lippstreu a T. Henze, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: C. Valero a C. Hödlmayr, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

* Jazyk konania: nemčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu bodov 1 a 2 doložky 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzatvorenej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda“), 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, 1998, s. 10; Mim. vyd. 05/003, s. 278), ako aj článku 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 (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23) a článkov 1 a 2, ako aj článku 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Ute Kleinsteuberovou a spoločnosťou Mars GmbH týkajúceho sa výpočtu výšky podnikového dôchodku, ktorý nadobudla ako pracovníčka na kratší pracovný čas, ktorá odišla z podniku predtým, ako nastala udalosť zakladajúca nárok na dávku.

Právny rámec

Právo Únie

3 Doložka 4 body 1 až 4 rámcovej dohody znie takto:

„Doložka 4: Zásada nediskriminácie

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, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).

3. Úpravy na uplatňovanie tejto doložky budú definovať členské štáty a/alebo sociálni partneri so zreteľom na európske právne predpisy, vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a prax.

4. Tam, kde to bude odôvodnené objektívnymi dôvodmi, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, a/alebo sociálni partneri môžu, podľa potreby, umožniť prístup k zvláštnym podmienkam zamestnania podľa služobnej doby, odpracovaného času alebo pracovnej kvalifikácie. Kvalifikácie, vzťahujúce sa na prístup pracovníkov na kratší pracovný čas k určitým podmienkam zamestnania, je potrebné pravidelne kontrolovať so zreteľom na zásadu nediskriminácie vyjadrenú v doložke 4.1.“

4 Článok 1 smernice 2000/78 stanovuje:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

5 Článok 2 tejto smernice týkajúci sa pojmu diskriminácia stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania' rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:
i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné…"

6 Článok 6 uvedenej smernice, nazvaný „Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku", znie takto:

„1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

…"

7 Článok 4 hlavy II smernice 2006/54, uvedený v kapitole 1 s názvom „Rovnaká odmena", stanovuje:

„Zákaz diskriminácie

Za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania.

…"

Nemecké právo

8 § 2 ods. 1 prvá veta Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (zákon o zlepšení podnikových dôchodkových režimov, ďalej len „zákon o dôchodkoch") znie takto:

„§ 2 – Výška nadobudnutého nároku

Keď nastane udalosť zakladajúca nárok na dôchodok v súvislosti s dosiahnutím dôchodkového veku, invaliditou alebo úmrtím, pracovník, ktorý odchádza predčasne a ktorého práva sú zachované v zmysle § 1b tohto zákona, ako aj jeho právni nástupcovia, majú nárok najmenej vo výške časti dávky, ktorú by dostávali v prípade neexistencie predčasného odchodu, čo zodpovedá pomeru odpracovaných rokov a dĺžky obdobia od nástupu do zamestnania v podniku do dosiahnutia bežného dôchodkového veku v rámci povinného dôchodkového poistenia; namiesto bežného dôchodkového veku sa zohľadní skorší dátum, keď ho dôchodkový režim upravuje ako vekovú hranicu, nie však dátum neskorší ako ten, keď pracovník dosiahne vek 65 rokov, ak odíde z podniku a zároveň si uplatňuje nárok na starobný dôchodok v súlade s povinným zákonným poistením dlhodobo poistených…"

9 § 4 ods. 1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zákon o práci na kratší pracovný čas a dohodách na dobu určitú) znie takto:

„S pracovníkom na kratší pracovný čas sa nesmie zaobchádzať v dôsledku práce na kratší pracovný čas nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľným pracovníkom na plný úväzok, pokiaľ nie je odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Pracovník na kratší pracovný čas musí dostať odmenu alebo iné deliteľné odplatné plnenie, ktorého rozsah musí zodpovedať prinajmenšom podielu jeho pracovného času v porovnaní s podielom porovnateľného pracovníka na plný úväzok. …“

10 Oddiel 3.4 dôchodkového plánu spoločnosti Mars uvedeného v kolektívnej zmluve zo 6. novembra 2008 (ďalej len „dôchodkový plán“) stanovuje:

„‚Príjem‘ osoby, ktorá si môže uplatňovať svoje dôchodkové práva, sa rovná celkovej ročnej odmene, ktorú táto osoba dostáva za služby, ktoré poskytuje podniku. … Pokiaľ osoba, ktorá si môže uplatňovať svoje dôchodkové práva, vykonávala počas rokov svojej služby zakladajúcich nárok na dôchodok prácu na kratší pracovný čas, a to trvalo alebo dočasne, jej ‚príjem‘ podľa prvej vety sa určuje na základe zmluvne dohodnutého týždenného pracovného času. Tento ‚príjem‘ sa rozdelí na týždenný pracovný čas zodpovedajúci priemernému rozsahu úväzku počas rokov služby, ktoré sa zohľadňujú. Rozsah úväzku je pomer medzi dohodnutým bežným týždenným pracovným časom a bežným týždenným pracovným časom podľa manuálu spoločnosti Mars, pričom tento pomer však nemôže byť vyšší ako 100 %.“

11 Oddiel 3.5 dôchodkového plánu stanovuje:

„‚Mzda zakladajúca nárok na dôchodok‘ osoby, ktorá si môže uplatňovať svoje dôchodkové práva, sa rovná maximálnej priemernej sume príjmu, ktorý táto osoba prijala počas troch z posledných piatich celých kalendárnych rokov svojho úväzku zakladajúceho nárok na dôchodok…“

12 Podľa oddielu 4.1 dôchodkového plánu:

„S prihliadnutím na podmienky a obmedzenia stanovené týmto dôchodkovým plánom, osoba, ktorá si môže uplatňovať svoje dôchodkové práva, získava pri odchode do dôchodku či už v ‚bežnom‘ veku alebo neskôr za každý úplný rok služby zakladajúci nárok na dôchodok ročný dôchodok, ktorý sa rovná

A. 0,6 % rozpätia jej mzdy zakladajúcej nárok na dôchodok, ktoré je pod priemernou výškou hornej hranice pre výpočet poistného na povinné dôchodkové poistenie za kalendárne roky, na ktorých je založený výpočet mzdy zakladajúcej nárok na dôchodok, a

B. 2,0 % rozpätia jej mzdy zakladajúcej nárok na dôchodok, ktoré je nad touto priemernou sumou.

… roky služby zakladajúce nárok na dôchodok sú však obmedzené celkovo na 35 úplných rokov.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

13 Pani Kleinsteuberová, narodená 3. apríla 1965, bola zamestnaná v spoločnosti Mars a jej právnom predchodcovi od 1. októbra 1990 do 31. mája 2014, a to na rôznych pozíciách. Pracovala tak na plný úväzok, ako aj na kratší pracovný čas v rozsahu od 50 % do 75 % úväzku pracovníka na plný úväzok. Pani Kleinsteuberová má voči spoločnosti Mars po dovŕšení veku 55 rokov nárok na podnikový dôchodok.

14 Podľa dôchodkového plánu v prípade pracovníka, ktorý nie je zamestnaný na plný úväzok, sa najprv vypočíta relevantná ročná mzda pracovníka na plný úväzok, ktorý si môže uplatniť nárok na dôchodok. Následne sa táto mzda zníži v závislosti od priemerného rozsahu úväzku počas celej doby zamestnania. Napokon sa na výslednú sumu uplatnia jednotlivé sadzby týkajúce sa základných zložiek mzdy. Suma podnikového dôchodku sa totiž vypočíta pomocou tzv. „diferencovaného“ vzorca.

15 Rozlišuje sa tak medzi nadobudnutým príjmom, ktorý je pod hornou hranicou pre výpočet poistného na povinné dôchodkové poistenie a príjmom nad touto hornou hranicou. Horná hranica pre výpočet poistného je v nemeckom práve sociálneho poistenia suma, do výšky ktorej sa mzda osoby, ktorá má zákonné krytie, používa na účely sociálneho poistenia. V rámci výpočtu výšky podnikového dôchodku pani Kleinsteuberovej boli základné zložky mzdy nad hornou hranicou pre výpočet poistného ohodnotené sadzbou 2 %, zatiaľ čo základné zložky mzdy pod touto hranicou boli ohodnotené sadzbou 0,6 %.

16 Ako vyplýva z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, v prípade predčasného odchodu zamestnanca sa podľa článku 2 ods. 1 prvej vety zákona o dôchodkoch vykoná výpočet *prorata temporis*. Najprv sa vypočíta „fiktívny maximálny nárok“, to znamená nárok na dôchodok, aký by mal pracovník, keby predčasne neodišiel zo svojho zamestnania, ale zostal by zamestnaný až do dovŕšenia dohodnutého dôchodkového veku. Potom sa vypočíta „nadobudnutý kvocient“ tak, že sa stanoví pomer medzi skutočne odpracovanými rokmi a dobou, ktorú mal zamestnanec ešte odpracovať bez predčasného odchodu až po dovŕšenie dôchodkového veku. Fiktívny maximálny nárok sa potom vynásobí nadobudnutým kvocientom s cieľom stanoviť výšku podnikového dôchodku alebo nároku naň.

17 Dôchodkový plán skupiny Mars navyše stanovuje hornú hranicu pre odpracované roky, ktoré možno zohľadniť, ktorá je stanovená na 35 rokov.

18 Pani Kleinsteuberová spochybňuje na Arbeitsgericht Verden (Pracovný súd Verden, Nemecko) výpočet výšky svojho podnikového dôchodku zo strany spoločnosti Mars a domnieva sa, že má nárok na vyšší dôchodok než ten, ktorý táto spoločnosť vypočítala. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) už v tejto súvislosti uviedol, že právna úprava uvedená v článku 2 zákona o dôchodkoch je primeraná a nevyhnutná na dosiahnutie oprávneného cieľa.

19 Za týchto podmienok Arbeitsgericht Verden (Pracovný súd Verden) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. a) Má sa uplatniteľné právo Únie, predovšetkým doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody a článok 4 smernice 2006/54 v spojení so smernicou 2000/78/ES, vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom alebo zvyklostiam, ktoré pri výpočte výšky podnikového dôchodku rozlišujú medzi príjmom z práce, ktorý je nižší ako horná hranica pre výpočet poistného na povinné dôchodkové poistenie, a príjmom z práce, ktorý ju prevyšuje („diferencovaný vzorec na výpočet dôchodkov“), pričom k príjmu zo zamestnania na kratší pracovný čas nepristupujú 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 následne sa tento pomer uplatní na znížený príjem zo zamestnania na kratší pracovný čas?

b) V prípade zápornej odpovede na prvú otázku písm. a): má sa uplatniteľné právo Únie, predovšetkým doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody a článok 4 smernice 2006/54 v spojení so smernicou 2000/78 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom alebo zvyklostiam, ktoré pri výpočte výšky podnikového dôchodku rozlišujú medzi príjmom z práce, ktorý je nižší ako horná hranica pre výpočet poistného na povinné dôchodkové poistenie, a príjmom z práce, ktorý ju prevyšuje („diferencovaný vzorec na výpočet dôchodkov“), a v prípade zamestnankyne, ktorá pracovala sčasti na plný úväzok a sčasti na kratší pracovný

čas, neuplatňujú prístup rozdeľovania období (napríklad jednotlivé kalendárne roky), ale počítajú s jedným rozsahom úväzku na celú dobu zamestnaneckého pomeru a diferencovaný vzorec na výpočet dôchodkov uplatňujú až na výslednú priemernú odmenu?

2. Má sa uplatniteľné právo Únie, predovšetkým zákaz diskriminácie na základe veku, ktorého konkrétny význam je spresnený v článku 21 Charty základných práv Európskej únie a v smernici 2000/78, konkrétne v článkoch 1, 2 a 6 tejto smernice, vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnym právnym predpisom alebo zvyklostiam, ktoré upravujú 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, pričom tak stanovujú hornú hranicu odpracovaných rokov, ktoré možno započítať, čo spôsobuje, že zamestnanci, ktorí si odpracovali roky v mladšom veku, dostanú nižší podnikový dôchodok ako spolupracovníci, ktorí si odpracovali roky vo vyššom veku, aj keď obe skupiny pracovníkov majú rovnaký počet odpracovaných rokov?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

Úvodné poznámky

20 Zo znenia prvej prejudiciálnej otázky písm. a) a b) vyplýva, že vnútroštátny súd žiada Súdny dvor o výklad doložky 4 bodov 1 a 2 rámcovej dohody a článku 4 smernice 2006/54 v spojení so smernicou 2000/78.

21 Zo znenia dôvodov uvádzaných vnútroštátnym súdom však vyplýva, že vnútroštátny súd sa v skutočnosti Súdneho dvora pýta, či vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, môže spôsobovať diskrimináciu zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas v zmysle rámcovej dohody. Žalobkyňa vo veci samej bola prípadne tiež oprávnená domáhať sa existencie porušenia zásady rovnosti príležitostí a rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami v zmysle smernice 2006/54, keďže podľa tohto súdu vykonávajú činnosti na kratší pracovný čas väčšinou ženy.

22 Naproti tomu z návrhu na začatie prejudiciálneho konania nevyplýva žiadny aspekt umožňujúci preskúmať, či uvedená právna úprava predstavuje diskrimináciu na základe veku v zmysle článkov 1 a 2 smernice 2000/78.

23 Za týchto podmienok je potrebné sa domnievať, že prvá prejudiciálna otázka písm. a) a b) sa týka výkladu doložky 4 bodov 1 a 2 rámcovej dohody, ako aj článku 4 smernice 2006/54.

O prvej otázke písm. a)

24 Svojou prvou otázkou písm. a) sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody a článok 4 smernice 2006/54 vykladať v tom zmysle, že bránia 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.

25 Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody stanovuje, pokiaľ ide o podmienky zamestnávania, zákaz zaobchádzať s pracovníkmi na kratší pracovný čas nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

26 V tomto prípade je nesporné, že metóda výpočtu podnikového dôchodku spočívajúca v rozlišovaní medzi mzdou pod hornou hranicou pre výpočet poistného a mzdou, ktorá ju prevyšuje (ďalej len „diferencovaný vzorec“), sa uplatňuje tak na zamestnancov na plný úväzok, ako aj na zamestnancov na kratší pracovný čas.

27 Pani Kleinsteuberová však tvrdí, že výsledkom tejto metódy výpočtu je, že príliš malý podiel ročného príjmu zakladajúceho nárok na dôchodok je priradený k vyššej sadzbe 2 %. Zatiaľ čo v súlade so svojím dôchodkovým plánom Mars vypočítala na základe činnosti na plný úväzok ročnú odmenu zakladajúcu nárok na dôchodok, ktorá je uplatniteľná na žalobkyňu vo veci samej, pred jej znížením na základe rozsahu jej činnosti na kratší pracovný čas, takto získanú sumu rozdelila na rozpätie nižšie ako horná hranica pre výpočet poistného a na rozpätie, ktoré ju prevyšuje, a uplatnila na ne rôzne percentuálne sadzby, pani Kleinsteuberová sa domnieva, že výpočet by sa mal pre osoby zamestnané na kratší pracovný čas vykonať tak, že sa vypočíta fiktívny príjem osoby zamestnanej na plný úväzok a uplatní sa naň diferencovaný vzorec. Až potom sa má vykonať zníženie na základe rozsahu činnosti na kratší pracovný čas.

28 Zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, však nevyplýva, že metóda výpočtu, ktorú použila Mars, spôsobuje diskrimináciu pracovníkov na kratší pracovný čas.

29 Je totiž potrebné konštatovať, že zohľadnenie pomeru medzi dobou, ktorú pracovník skutočne odpracoval počas svojej kariéry, a dobou odpracovanou pracovníkom, ktorý mal počas celej svojej kariéry pracovný čas na plný úväzok, zodpovedá prísnemu uplatneniu zásady *prorata temporis*. V prejednávanej veci tak Mars vypočítala a uplatnila sadzbu 71,5 %.

30 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).

31 Navyše je potrebné konštatovať, že pokiaľ práva na podnikový dôchodok pani Kleinsteuberovej nezodpovedajú podielu *prorata temporis* lepšie ohodnotenej práci na plný úväzok, nevyplýva to z okolnosti, že pani Kleinsteuberová pracovala na kratší pracovný čas, ale z uplatnenia tejto zásady a diferencovaného vzorca.

32 V tejto súvislosti vyplýva zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, že podnikový dôchodok na dobrovoľnej báze zo strany zamestnávateľa dopĺňa dávky vyplácané z povinného dôchodkového poistenia. Cieľom dôchodkového plánu spoločnosti Mars je tak odrážať v dôchodkovom veku, pokiaľ možno úplne a primeraným spôsobom, životnú úroveň, akú mal zamestnanec počas činnosti.

33 Diferencovaný vzorec slúži na to, aby sa zohľadnil rozdiel potreby krytia pri rozpätiach odmeny, ktoré sú nižšie a vyššie ako horná hranica pre výpočet poistného, pričom tieto rozpätia sa nezohľadňujú pri výpočte dôchodku vyplácaného z povinného dôchodkového poistenia.

34 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.

35 Navyše ako tvrdí nemecká vláda a Európska komisia, metóda výpočtu, ktorej zástankyňou je pani Kleinsteuberová a ktorá bola pripomenutá v bode 27 tohto rozsudku, by mohla viesť k tomu, že časti príjmu nad hornou hranicou pre výpočet poistného by boli umelo zvyšované. Rovnako tak v prípade odmeny za prácu na kratší pracovný čas na úrovni pod touto hornou hranicou by mohla metóda, ktorej zástankyňou je žalobkyňa vo veci samej, viesť k uplatneniu sadzby 2 %, pokiaľ by sa diferencovaný vzorec priamo uplatnil na ročnú odmenu zodpovedajúcej práce na plný úväzok, pred jej znížením na základe rozsahu činnosti na kratší pracovný čas dotknutého zamestnanca. Neexistuje žiadna potreba dodatočného krytia v prípade odmeny, ktorá je nižšia ako táto horná hranica.

36 Ako uviedla Komisia, to by predstavovalo nadhodnotenie pracovnej činnosti dotknutej osoby a viedlo by to k založeniu zreteľne vyšších nárokov bez spojitosti so skutočnou činnosťou vykonávanou zo strany pani Kleinsteuberovej.

37 Vnútroštátny súd v tejto súvislosti uviedol, že v prípade akceptovania prístupu žalobkyne vo veci samej by Mars musela priznať častiam mzdy pani Kleinsteuberovej, ktoré sú pod uvedenou hornou hranicou, okrem poistného na povinné dôchodkové poistenie vyššiu percentuálnu sadzbu 2 % stanovenú dôchodkovým plánom, a teda v konečnom dôsledku vyplácať pomerne vyšší podnikový dôchodok aj pri uvedených rozpätiach mzdy.

38 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.

39 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.

40 Vzhľadom na uvedené je potrebné na prvú otázku písmeno a) odpovedať tak, že doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody a článok 4 smernice 2006/54 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.

O prvej otázke písm. b)

41 Svojou prvou otázkou písm. b) sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody a článok 4 smernice 2006/54 vykladať v tom zmysle, že bránia 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.

42 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.

43 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.

44 Mars tvrdí, že uplatnenie jednotného rozsahu úväzku na odpracované roky kariéry, ktoré možno započítať, odráža len rôzne pracovné časy počas výkonu činnosti, nie však rozdielne odmeny prijaté v priebehu tohto obdobia. Podľa tejto spoločnosti totiž dôchodkový plán zahŕňa záväzok vyplácať dôchodok súvisiaci s poslednou odmenou a odmena prijatá počas pracovného pomeru nemá vplyv na výpočet starobného dôchodku.

45 V tejto súvislosti žiadna skutočnosť v spise, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, neumožňuje stanoviť, že iná metóda výpočtu, ako je metóda spočívajúca v rozdelení času práce vykonávanej pre spoločnosť Mars na obdobia, by umožňovala vhodnejší a spravodlivejší výpočet v zmysle zásady *prorata temporis*.

46 Prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý má jediný dôkladnú znalosť spisu, overiť, či to platí vo veci samej, a najmä overiť, či metóda výpočtu starobného dôchodku, o akú ide vo veci samej, neporušuje túto zásadu, ktorej dodržanie vo veci samej predpisuje doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody.

47 Vzhľadom na uvedené úvahy je potrebné na prvú otázku písm. b) odpovedať tak, že doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody a 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.

O druhej otázke

48 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa majú články 1, 2 a článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že bránia 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.

49 Podľa článku 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice o priamu diskrimináciu ide, ak sa zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou. Podľa článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého veku do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

50 Pokiaľ ide o otázku existencie rozdielneho zaobchádzania priamo alebo nepriamo na základe veku, vnútroštátny súd uvádza, že dôsledkom metódy výpočtu, o akú ide vo veci samej, je, že zamestnanci, ktorí si odpracovali roky v mladšom veku, dostávajú nižší podnikový dôchodok v porovnaní s podnikovým dôchodkom, ktorý dostávajú spolupracovníci, ktorí si odpracovali roky vo vyššom veku, aj keď počet odpracovaných rokov je rovnaký.

51 Ako uviedla nemecká vláda, ani vnútroštátna právna úprava, ani horná hranica stanovená dôchodkovým plánom, priamo neodkazujú na kritérium veku. Navyše predmetná právna úprava sa uplatňuje rovnakým spôsobom na pracovníkov v každom veku.

52 Táto právna úprava nie je teda priamo založená na kritériu veku, ale na kritériu odpracovaných rokov v podniku.

53 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu však vyplýva, že vedľajší účinok vyplývajúci zo stanovenia hornej hranice odpracovaných rokov kariéry, ktoré možno započítať, sa objavuje vždy, keď je vek pri nástupe do zamestnania zamestnanca, ktorý predčasne odišiel, nižší ako rozdiel medzi hraničným vekom odchodu do dôchodku a hornou hranicou odpracovaných rokov. V prípade, že hraničný vek odchodu do dôchodku je 65 rokov a horná hranica pre odpracované roky, ktoré možno započítať, je 35 rokov, zamestnanci, ktorí odchádzajú predčasne a ktorí začali pracovať pred vekom 30 rokov, sú znevýhodnení, pokiaľ ide o výpočet nároku na podnikový dôchodok.

54 Je teda potrebné konštatovať, že také rozdielne zaobchádzanie vyplýva zo vzájomného pôsobenia stanovenia hornej hranice odpracovaných rokov, ktoré možno započítať, a iných faktorov, ako metóda znižovania *prorata temporis* stanovená v § 2 ods. 1 prvej vete zákona o dôchodkoch.

55 Existencia znevýhodnenia jednej skupiny určitého veku teda vyplýva z kombinovaného uplatňovania právnych predpisov a spojenia konkrétnych parametrov.

56 Vnútroštátny súd okrem iného uvádza, že „abstraktne možno povedať, že znevýhodňujúci účinok právnej úpravy, o akú ide vo veci samej, je ešte významnejší, keď bol zamestnanec v čase začatia pracovného pomeru mladý, obdobia služby boli krátke a horná hranica odpracovaných rokov, ktoré možno započítať, je stanovená nízko“. Nemecká vláda konštatuje, že metóda výpočtu, o akú ide vo veci samej, má tradične za účinok „v určitých situáciách“ vyvolanie nepriamej nerovnosti v zaobchádzaní s mladšími pracovníkmi, pretože len v ich prípade sa pri výpočte fiktívneho maximálneho nároku dosiahne horná hranica odpracovaných rokov kariéry, a teda zasahuje do výpočtu.

57 Naproti tomu Mars na jednej strane uvádza, že druhá otázka položená vnútroštátnym súdom nie je užitočná na vyriešenie sporu vo veci samej, keďže pri výpočte nárokov pani Kleinsteuberovej nebola jej kariéra skrátená.

58 Na druhej strane Mars tvrdí, že zníženie *prorata temporis* stanovené v § 2 ods. 1 prvej vete zákona o dôchodkoch nevedie vždy k znevýhodneniu mladších pracovníkov a že toto ustanovenie sa v žiadnom prípade nezakladá na veku, ale na odpracovaných rokoch.

59 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.

60 Taktiež mu prináleží overiť, či nie je predložený problém hypotetický, ale týka sa skutočností, ku ktorým sa vyjadrovali účastníci konania vo veci samej. Takúto otázku totiž nemožno riešiť abstraktným a hypotetickým spôsobom, ale musí byť prípadne predmetom analýzy konkrétneho prípadu.

61 Je totiž potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora v rámci konania na základe spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, zakotveného v článku 267 ZFEÚ, prislúcha Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu odpoveď potrebnú na rozhodnutie vo veci, o ktorej vnútroštátny súd rozhoduje (rozsudok z 11. septembra 2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, bod 21 a citovaná judikatúra). Okrem toho duch spolupráce, v ktorom má byť prejudiciálne konanie vedené, znamená, že vnútroštátny súd berie ohľad na funkciu zverenú Súdnemu dvoru, ktorou je prispievanie k výkonu spravodlivosti v členských štátoch, a nie podávanie poradných stanovísk k všeobecným alebo hypotetickým otázkam (rozsudky z 12. júna 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, bod 32, a z 26. februára 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, bod 42).

62 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.

63 V tejto súvislosti vyplýva zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, že právna úprava vo veci samej sleduje zároveň ciele sociálnej politiky týkajúce sa mobility a dôchodkového režimu, a hlavný cieľ podnikových dôchodkov, ktorým je odvďačiť sa za vernosť zamestnancov voči podniku. Táto právna úprava taktiež zohľadňuje záujem podniku na tom, aby bremeno vyplývajúce z podnikových dôchodkov ako následok nadobudnutých práv bolo jasné a vypočítateľné.

64 V tejto súvislosti Mars tvrdila, že cieľom tejto právnej úpravy a osobitne predmetného zamestnaneckého dôchodkového režimu je nájsť pravidlo uplatniteľné na výpočet výšky nadobudnutých práv v prípade predčasného odchodu z pracovného pomeru, ktoré je v súlade so širokým chápaním režimu podnikových dôchodkov pokrývajúceho obvyklé plány zabezpečenia, a tým prispieť ku generalizácii podnikových dôchodkov, ktoré zamestnávateľ poskytuje na dobrovoľnej báze.

65 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.

66 Pokiaľ ide o primeranosť predmetnej právnej úpravy vo veci samej, 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.

67 To isté platí, pokiaľ ide o nevyhnutnosť právnej úpravy vo veci samej. Je totiž potrebné zdôrazniť, že nemožno vytvoriť podnet na zotrvanie v podniku až do zákonného dôchodkového veku bez toho, aby sa zamestnancovi, ktorý sa takto rozhodne, poskytla výhoda oproti zamestnancovi, ktorý z podniku odíde predčasne. Navyše zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, nevyplýva žiadna skutočnosť, ktorá by mohla závažne spochybniť nevyhnutnosť takej právnej úpravy, ani žiadne iné pravidlo výpočtu ako to, ktorého zástankyňou je pani Kleinsteuberová, ktoré by umožňovalo rovnako účinne dosiahnuť uvedené ciele, a osobitne cieľ spočívajúci v generalizácii podnikových dôchodkov.

68 Vzhľadom na všetky uvedené úvahy je potrebné na druhú položenú otázku odpovedať tak, že články 1 a 2, ako aj článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 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.

O trovách

69 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:

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.**

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.**

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 povolaní, 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.**

Podpisy