Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
prednesené 13. februára 2014 [1]

Vec C-476/12

Österreichischer Gewerkschaftsbund
proti
Verband Österreichischer Banken und Bankiers

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Oberster Gerichtshof (Rakúsko)]

„Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas — Zásada zákazu diskriminácie — Kolektívna zmluva stanovujúca príspevok na vyživované dieťa — Príspevok pomerne znížený zamestnancom na kratší pracovný čas“

1. Kolektívna zmluva medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľským zväzom vyžaduje, aby pracovné zmluvy v určitom hospodárskom odvetví obsahovali ustanovenia o tom, že zamestnávateľ bude platiť príspevok na „vyživované dieťa“, aby pokryl časť zamestnancových nákladov na výživu jeho dieťaťa. Môže sa zásada časového pomeru (*pro rata temporis*) obsiahnutá v doložke 4 ods. 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá tvorí prílohu k smernici Rady 97/81 [2], uplatniť na tento príspevok? Ak nie, možno na základe doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody objektívne odôvodniť nevýhodu, ktorá pre zamestnancov na kratší pracovný čas vyplýva z toho, že sa im pomerne zníži vyplácaný príspevok na vyživované dieťa (aby sa zohľadnil ich kratší pracovný čas)? A napokon, ak je podľa samotného výkladu rámcovej dohody takéto pomerné zníženie príspevku na vyživované dieťa protiprávne, spôsobuje článok 28 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) neplatnosť niektorých častí dotknutej kolektívnej zmluvy?

2. Toto sú v zásade otázky, ktoré Súdnemu dvoru predložil Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd), Rakúsko, a ktoré vyplývajú zo sporu medzi Österreichischer Gewerkschaftsbund (Rakúska odborová federácia, ďalej len „ÖGB“) a Verband Österreichischer Banken und Bankiers (Asociácia bánk a bankárov, „VÖBB“) týkajúceho sa správneho výkladu kolektívnej zmluvy, o ktorej vyjednávajú (ďalej len „kolektívna zmluva v odvetví bankovníctva“).

1 — Jazyk prednesu: angličtina.

2 — Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca 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).

Právo EÚ

Charta

3. Právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie zaručuje článok 28 Charty, ktorý stanovuje:

„Pracovníci a zamestnávatelia alebo ich príslušné organizácie majú v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku.“

ZFEÚ

4. Článok 157 ods. 2 ZFEÚ obsahuje definíciu „odmeny“ na účely zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Podľa tejto definície znamená „‚odmena‘ obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere“.

Smernica 97/81 a rámcová dohoda

5. Účelom smernice 97/81 bolo vykonávanie rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá je prílohou tejto smernice [3].

6. Rámcová dohoda bola uzavretá s cieľom vymedziť všeobecné zásady a minimálne požiadavky pre prácu na kratší pracovný čas, vytvoriť všeobecný rámec pre odstránenie diskriminácie voči zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný čas a rozvinúť možnosti pre prácu na kratší pracovný čas na základe prijateľnom pre zamestnávateľov aj zamestnancov. [4]

7. Doložka 1 rámcovej 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.“

8. Doložka 4 stanovuje zásadu zákazu diskriminácie:

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

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

3 — Pozri článok 1 smernice 97/81.

4 — Odôvodnenie 11 smernice 97/81. Pozri aj body 4, 5 a 7 „Všeobecných dôvodov“, ktoré slúžia ako preambula k rámcovej dohode.

…“

Rakúske právo

9. § 54 ods. 2 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (zákon o pracovných a sociálnych súdoch, ďalej len „ASGG“) upravuje osobitný postup, na ktorý sa možno odvolať s cieľom dosiahnuť konečné rozhodnutie týkajúce sa významu hmotnoprávneho ustanovenia, ktorého správny výklad je dôležitý aspoň pre troch zamestnávateľov alebo zamestnancov. Prijatý deklaratórny rozsudok je právne záväzný.

10. § 19d Arbeitszeitgesetz (rakúsky zákon o pracovnom čase, ďalej len „AZG“) stanovuje:

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

…

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

…

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

11. V rozsahu, v akom to vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, vo vnútroštátnom práve neexistuje zákonná povinnosť, na základe ktorej by bol zamestnávateľ povinný dohodnúť v pracovnej zmluve ustanovenie o príspevku na vyživované dieťa. Akákoľvek povinnosť v tomto zmysle vyplýva z kolektívnych zmlúv, ktoré dojednávajú odborové organizácie a zamestnávateľ (alebo skupina zamestnávateľov) v konkrétnom hospodárskom odvetví, alebo z individuálnej dohody medzi zamestnávateľom a (perspektívnym) zamestnancom.

Kolektívna zmluva v odvetví bankovníctva

12. Kapitola III kolektívnej zmluvy v odvetví bankovníctva s názvom „Sociálne dávky“ stanovuje, že „rodinné prídavky a prídavok na dieťa sa poskytujú ako sociálne dávky“.

13. Článok 22 ods. 1 tejto zmluvy stanovuje:

„Zamestnanci majú nárok na príspevok na vyživované dieťa za každé dieťa, za ktoré im patrí rodinný prídavok podľa zákona, a predložia o tom potvrdenie. Príspevok na vyživované dieťa sa prvýkrát (alebo poslednýkrát) vypláca v kalendárnom mesiaci, v ktorom sú splnené/prestali byť splnené podmienky na jeho vyplatenie.“

14. Článok 22 ods. 4 stanovuje, že článok 21 ods. 2, ktorý sa vzťahuje na výpočet prídavku na domácnosť, sa analogicky uplatňuje aj na príspevok na vyživované dieťa. Článok 21 ods. 2 stanovuje, že pre zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas sa príspevok „vypočíta ako podiel sumy, ktorá sa vypláca zamestnancom pracujúcim na plný úväzok, a počtu pracovných hodín, ktoré sa majú odpracovať týždenne v rámci plného úväzku, ako to stanovuje kolektívna zmluva (t. j. 38,5 hodiny), a výsledok sa vynásobí počtom pracovných hodín, ktoré týždenne odpracuje dotknutý zamestnanec“.

Skutkový stav, konanie a prejudiciálne otázky

15. ÖGB, ktorá zastupuje zamestnancov na kratší pracovný čas, ktorých pracovné zmluvy upravuje kolektívna zmluva v odvetví bankovníctva, podala návrh na začatie konania pred Oberster Gerichtshof podľa § 54 ods. 2 ASGG, v ktorom sa domáha deklaratórneho rozsudku o tom, že títo zamestnanci na kratší pracovný čas majú nárok na príspevok na vyživované dieťa v plnej výške, nielen na príspevok pomerne znížený v závislosti od skutočnej dĺžky ich pracovného času.

16. Oberster Gerichtshof rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa zásada *pro rata temporis* podľa doložky 4 ods. 2 rámcovej dohody… na základe charakteru tejto dávky (primeraným spôsobom) uplatniť na príspevok na vyživované dieťa, ktorý je upravený v kolektívnej zmluve, ak ide o sociálnu dávku zamestnávateľa slúžiacu na čiastočnú kompenzáciu finančných nákladov na vyživovaciu povinnosť rodičov voči dieťaťu, za ktoré sa príspevok poberá?

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku:

Má sa doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody… vykladať v tom zmysle, že rozdielne zaobchádzanie s pracovníkom zamestnaným na kratší pracovný čas formou alikvotného zníženia nároku na prídavok na vyživované dieťa v pomere k pracovnému času – pri rešpektovaní veľkej miery voľnej úvahy sociálnych partnerov pri stanovovaní určitého sociálnopolitického a hospodárskopolitického cieľa a opatrení vhodných na jeho dosiahnutie – je objektívne odôvodnené za predpokladu, že zákaz pomerného znižovania:

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

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

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

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

3. V prípade zápornej odpovede na prvú a druhú otázku: Má sa článok 28 Charty základných práv vykladať v tom zmysle, že v systéme pracovného práva, v ktorom sú podstatné časti minimálnych pracovnoprávnych štandardov vytvorené v súlade so zhodnými sociálnopolitickými odhadmi osobitne zvolených a kvalifikovaných zmluvných strán kolektívnych zmlúv, sa v prípade neplatnosti (podľa vnútroštátnej praxe) iba jednej detailnej úpravy (ktorá je v rozpore so zákazom diskriminácie upraveným v práve Únie) v kolektívnej zmluve (v tejto veci pomerné znižovanie príspevku na dieťa v prípade kratšieho pracovného času) sankcia v podobe neplatnosti vzťahuje na celé ustanovenie kolektívnej zmluvy venované tejto oblasti úpravy (v tejto veci príspevok na dieťa)?“

17. ÖGB, VÖBB a Komisia predložili písomné pripomienky, zúčastnili sa pojednávania a predniesli svoje prednesy.

Posúdenie

Úvodné poznámky

18. Účastníci konania vo veci samej sa zhodujú, pokiaľ ide o nasledujúce skutočnosti (akékoľvek ďalšie potrebné posúdenie je samozrejme vecou vnútroštátneho súdu).

19. Po prvé, vnútroštátny súd zastáva názor, že príspevok na vyživované dieťa sa má kvalifikovať ako „zmluvná dávka zamestnávateľa, ktorá nemá nahrádzať iba zvýšené finančné výdavky na starostlivosť o dieťa v dôsledku práce, ale vo všeobecnosti má vyrovnať náklady na vyživovaciu povinnosť pracujúceho rodiča. Príspevok na vyživované dieťa teda predstavuje príspevok zamestnávateľa doplňujúci zákonné (štátne) rodinné prídavky…. Ako doplnok k rodinným prídavkom sleduje príspevok na vyživované dieťa podobné ciele ako rodinné prídavky“. Vnútroštátny súd však spresňuje, že príspevok na vyživované dieťa, ktorý sa vypláca na základe kolektívnej zmluvy v odvetví bankovníctva *nie je* dávkou sociálneho zabezpečenia. [5]

20. Po druhé, účastníci konania sa zhodujú na tom [6], že príspevok na vyživované dieťa je „odmenou“ v zmysle (súčasného) článku 157 ZFEÚ.

21. Po tretie, vzhľadom na to, že príspevok na vyživované dieťa je peňažnou odmenou, zamestnávateľ ho môže použiť nielen na kompenzáciu nákladov na starostlivosť o dieťa, ale aj iných nákladov súvisiacich s dieťaťom (napríklad náklady na stravu, oblečenie a hračky) alebo nákladov na domácnosť vo všeobecnosti.

22. Po štvrté, od roku 1979 musí zamestnanec, ktorý chce získať zmluvný príspevok na vyživované dieťa podľa kolektívnej zmluvy v odvetví bankovníctva, preukázať svoj nárok na zákonné rodinné prídavky. VÖBB vo svojich písomných pripomienkach uviedla, že do uvedeného dňa sa každoročne vyžadovalo oveľa viac dokladov a že súvislosť s nárokom na zákonné rodinné prídavky sa zaviedla najmä s cieľom zjednodušiť administratívnu záťaž pri preukazovaní nároku na príspevok na vyživované dieťa.

Vzťah medzi doložkami 4 ods. 1 a 4 ods. 2 rámcovej dohody a judikatúrou Súdneho dvora týkajúcou sa zásady pro rata temporis

23. Zamestnanci pracujúci kratší pracovný čas pracujú *per definitionem* kratšie ako ich kolegovia pracujúci na plný úväzok, (skutoční alebo hypotetickí) „zamestnanci na plný úväzok“ (známi aj ako „f.t.e.“). Samozrejme poberajú vo všeobecnosti aj nižšiu mzdu. Ak poberajú nižšiu hodinovú mzdu ako f.t.e., ide zjavne o diskrimináciu. Ak však poberajú rovnakú hodinovú mzdu, ale z dôvodu, že pracujú (napríklad) 20 hodín týždenne namiesto 40, si domov odnesú nižšiu mzdu, takému zníženiu mzdy *pro rata temporis* niet čo vyčítať. Implicitne sa považuje za „objektívne odôvodnené“.

24. V doložke 4 ods. 2 rámcovej dohody sa zohľadňuje toto všeobecné chápanie, keďže sa v nej stroho uvádza, že „tam, kde to bude možné [primerané – *neoficiálny preklad*], bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*)“. Hoci tento odsek mohol znieť ešte stručnejšie, napríklad „odmenu možno pomerne znížiť“, nie je to tak. Použitie slov „tam, kde to bude možné [primerané – *neoficiálny preklad*]“ podľa všetkého naznačuje, že zásadu *pro rata temporis* možno uplatniť o čosi pružnejšie. Tieto slová podrobnejšie rozviniem v ďalšom texte. [7]

5 — Oberster Gerichtshof uplatnil kritériá stanovené Súdnym dvorom v rozsudkoch z 10. júna 2010, Bruno a i. (C-395/08 a C-396/08, Zb. s. I-5119, body 41 a 42), a z 15. apríla 2008, Impact (C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 131).

6 — Presné znenie v návrhu na začatie prejudiciálneho konania na strane 15 bod 2.4 je: „Unbestritten ist, dass es sich bei der zu beurteilenden Kinderzulage um Entgelt handelt“ („Je nesporné, že dotknutý príspevok na vyživované dieťa je odmenou“).

7 — Pozri body 32 až 42 nižšie.

25. Niektoré „podmienky zamestnania“ v zmysle doložky 4 ods. 1 (tento pojem nie je definovaný) samozrejme nemožno „pomerne“ znížiť. Dobrým príkladom je povedzme poskytnutie bezpečnostného vybavenia zo strany zamestnávateľa, napríklad ochrannej helmy: nie je možné – ani primerané – poskytnúť polovicu helmy. Za týchto okolností, keď zamestnávateľ zaobchádza s pracovníkom pracujúcim kratší pracovný čas nevýhodnejšie ako s f.t.e., uplatní sa doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody. Zamestnávateľ musí preukázať, že akékoľvek menej výhodné zaobchádzanie je objektívne odôvodnené. Ak to nie je schopný urobiť, rozdiel v zaobchádzaní predstavuje diskrimináciu v rozpore s doložkou 4 ods. 1 rámcovej dohody.

26. V doložke 4 ods. 2 *nie je* koncepčne upravené, či odlišné zaobchádzanie musí byť ako samostatný krok objektívne „odôvodnené“ (pretože sa implicitne akceptuje, že zásada *pro rata temporis* v sebe zahŕňa svoje vlastné odôvodnenie). Súdny dvor však preskúmal objektívne odôvodnenie v súvislosti s otázkou, či je túto zásadu „primerané“ použiť aj na niečo iné než na základnú odmenu.

27. Súdny dvor doteraz vykladal doložku 4 ods. 2 rámcovej dohody len v súvislosti s nárokom na platenú dovolenku za odpracovaný rok, ktorý obsahuje jednak zložku „voľna“ a jednak zložku „odmeny“. V rozsudku Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols [8] Súdny dvor rozhodol, že je „vhodné“ uplatniť zásadu *pro rata temporis* na platenú dovolenku za odpracovaný rok tak, aby sa poskytnutá dovolenka krátila v závislosti od kratšieho pracovného času. Takéto krátenie v porovnaní s nárokom zamestnanca na plný úväzok je objektívne odôvodnené. Po tomto rozsudku nasledoval rozsudok Heimann [9], v ktorom Súdny dvor rozhodol, že uplatnenie zásady *pro rata temporis* bolo primerané v súvislosti s platenou dovolenkou za odpracovaný rok zamestnanca pracujúceho kratší pracovný čas.

28. V celom rade ďalších prípadov (ktoré sa netýkali rámcovej dohody, ale zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami) Súdny dvor posudzoval, či bola nepriama diskriminácia objektívne odôvodnená v prípadoch, keď sa so zamestnancami pracujúcimi na kratší pracovný čas zaobchádzalo inak v dôsledku uplatnenia zásady *pro rata temporis*. Súdny dvor tak rozhodol, že bolo objektívne odôvodnené uplatniť túto zásadu na trvalý invalidný dôchodok a pomerne znížiť jeho výšku s cieľom zohľadniť skutočnosť, že zamestnanec bol na čiastočnej rodičovskej dovolenke, počas ktorej odvádzal príspevky a nadobúdal nárok na dôchodok na základe (nižšej) mzdy, ktorú poberal. [10] Zamestnávateľ bol tiež oprávnený znížiť vianočný príspevok na základe zásady *pro rata temporis*, aby vzal do úvahy vyčerpanú rodičovskú dovolenku. [11] Podobne bolo objektívne odôvodnené znížiť nárok na dôchodok pri pomernom zohľadnení obdobia kratšieho pracovného času a neplateného voľna, aby sa vypočítali roky, ktoré skutočne odpracoval zamestnanec vo verejnej službe v porovnaní so zamestnancom, ktorý počas celého svojho obdobia zamestnania pracoval na plný úväzok. [12]

29. Keď sa v doložke 4 ods. 2 uvádza, že zásada *pro rata temporis* sa má uplatniť „tam, kde to bude možné [primerané – *neoficiálny preklad*]“, čo to znamená?

30. Podľa doterajšieho prístupu Súdneho dvora je odmena podľa rámcovej dohody rovnocenná odmene podľa Zmluvy a akákoľvek odmena sa môže pomerne znížiť [pozri rozsudky týkajúce sa rámcovej dohody a diskriminácie z dôvodu pohlavia, ktoré som už citovala (Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols [13], Heimann [14], Gómez-Limón Sánchez-Camacho [15], Lewen [16] a Schönheit

8 — Rozsudok z 22. apríla 2010 (C-486/08, Zb. s. I-3527, bod 33).

9 — Rozsudok z 8. novembra 2012 (C-229/11 a C-230/11, body 34 až 36).

10 — Rozsudok zo 16. júla 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, Zb. s. I-6525, body 62 a 63).

11 — Rozsudok z 21. októbra 1999, Lewen (C-333/97, Zb. s. I-7243, bod 50).

12 — Rozsudok z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, Zb. s. I-12575, body 90 a 91).

13 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 8.

14 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 9.

15 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 10.

16 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 11.

a Becker [17])]. To, čo bolo pomerne znížené, vo všetkých týchto prípadoch patrilo do (širokej) definície Zmluvy a Súdny dvor prijal záver, že takéto zníženie bolo objektívne odôvodnené. V dvoch rozsudkoch týkajúcich sa rámcovej dohody, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols a Heimann, Súdny dvor výslovne rozhodol, že bolo „primerané“ (a zároveň objektívne odôvodnené) uplatniť zásadu *pro rata temporis* na platenú dovolenku za odpracovaný rok.

31. Z uvedeného by sa dalo odvodiť, že ak určitá dávka vyplývajúca zo zamestnania patrí pod definíciu odmeny v Zmluve, je „primerané“ túto dávku znížiť *pro rata temporis* v prípade zamestnanca pracujúceho na kratší pracovný čas.

Otázka č. 1

32. Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 ods. 2 rámcovej dohody vykladať tak, že je primerané uplatniť zásadu *pro rata temporis* na príspevok na vyživované dieťa, ktorý je sporný v konaní vo veci samej.

33. Zastávam názor, že áno.

34. Je pravda, že na rozdiel od nároku na dôchodok alebo počtu dní platenej dovolenky za odpracovaný rok, neexistuje objektívna súvislosť medzi výškou príspevku na vyživované dieťa, „potrebou“ zamestnanca, ktorú má tento príspevok uspokojiť a odpracovanými hodinami tohto zamestnanca. Ako uviedla ÖGB, existencia dieťaťa a potreba zabezpečiť sa v súvislosti s nákladmi na jeho starostlivosť, sú skutočnosti nezávislé na tom, či zamestnanec pracuje kratšie alebo na plný úväzok.

35. Vzhľadom na uvedené sa nazdávam, že na základe skutkového stavu, ktorý vnútroštátny súd vymedzil v návrhu na začatie prejudiciálneho konania – napriek tomu, že príspevok na vyživované dieťa sa vypláca len tým, ktorí majú nárok na zákonné rodinné prídavky, má aj osobitný účel a je (samozrejme) osobitnou položkou na zamestnancovej výplatnej páske – zjavne tvorí súčasť toho, čo sa zamestnancovi vypláca na základe jeho pracovnej zmluvy.

36. Za týchto okolností je príspevok na vyživované dieťa jednoznačne „odmenou“ v zmysle (súčasného) článku 157 ZFEÚ a súčasne plnením, ktoré zamestnanec v hotovosti poberá od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním. [18] Judikatúra Súdneho dvora a platná definícia odmeny v Zmluve zdôrazňujú, že súvislosť medzi takými platbami a zamestnaním zamestnanca môže byť priama alebo nepriama.

37. V rozsudku Garland [19] Súdny dvor zdôraznil, že ak sa zvýhodnenie zamestnanca odvodzuje z jeho pracovnoprávneho vzťahu, presný právny charakter tohto zvýhodnenia je irelevantný na určenie toho, či ide o „odmenu“. V rozsudku Barber [20] Súdny dvor rozhodol, že „je síce pravda, že mnohé dávky, ktoré zamestnávateľ poskytuje, *sú tiež odrazom sociálnopolitických úvah*, ale skutočnosť, že táto dávka sa poskytuje formou odmeny, nemožno spochybniť, ak má zamestnanec nárok na túto dávku od svojho zamestnávateľa na základe existencie jeho pracovnoprávneho vzťahu“ (kurzívou zvýraznila generálna advokátka).

17 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 12.

18 — Pozri rozsudky z 9. februára 1982, Garland/British Rail (12/81, Zb. s. 359, bod 5); zo 17. mája 1990, Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group (262/88, Zb. s. I-1889, bod 12), a z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez (C-167/97, Zb. s. I-623, bod 23).

19 — Rozsudok Garland (už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 5). Pozri aj rozsudok z 9. septembra 1999, Krüger (C-281/97, Zb. s. I-5127, bod 15).

20 — Už citovaný v poznámke pod čiarou 18 vyššie, bod 18.

38. Za predpokladu, že príspevok na vyživované dieťa predstavuje odmenu, je „primerané“ na túto časť odmeny uplatniť zásadu *pro rata temporis*, ako už Súdny dvor rozhodol v súvislosti s inými časťami odmeny. Skutočnosť, že príspevok na vyživované dieťa slúži sociálnemu účelu, je síce chvályhodná, ale nemení to jej právnu klasifikáciu odmeny, a odmenu možno pomerne znížiť. [21]

39. Ponecháva znenie rámcovej dohody priestor na úvahy o tom, že existuje určitá „stredná cesta“, v rámci ktorej sa „sociálne dávky od zamestnávateľa“, ktoré síce sú „odmenou“ podľa klasickej definície v judikatúre Súdneho dvora, nemajú pomerne znižovať pre zamestnancov na kratší pracovný čas takým spôsobom, ako sa pomerne znižuje odmena?

40. Úprimne povedané, nie som presvedčená o tom, že na túto otázku tu treba odpovedať. Príspevok na vyživované dieťa síce slúži užitočnému sociálnemu účelu, ale skutočnosť, že je súčasťou odmeny, je výsledkom rokovaní medzi dvoma stranami konkrétneho odvetvia. Snáď to nezjednoduším až príliš, keď poviem, že v rámci celkového „balíka“, ktorý sú zamestnávatelia v tomto odvetví ochotní platiť ako mzdu, sa zmluvné strany dohodli, že poskytnú niečo navyše zamestnancom s deťmi, a aby sa tomuto rozhodnutiu vyšlo v ústrety, v rámci celkového výpočtu boli pravdepodobne upravené ďalšie časti. [22] Dohoda medzi sociálnymi partnermi sa napokon týka odmeny, nie sociálnej pomoci. S výsledným príspevkom na vyživované dieťa, ktorý je nedeliteľnou súčasťou odmeny, preto treba nakladať ako s odmenou. Zamestnávateľ preto môže uplatniť zásadu *pro rata temporis* na tento príspevok, ak zamestnanec pracuje kratší pracovný čas.

41. Chcem zdôrazniť, že môj záver sa zakladá na tom, že zamestnávateľ nemá v súvislosti s platením predmetnej sociálnej dávky nijakú zákonnú povinnosť. Keby (napríklad) vnútroštátny zákonodarca rozhodol o tom, že bremeno platenia takého príspevku na vyživované dieťa zamestnancom prenesie na zamestnávateľov (a štát by bol povinný platiť len nezamestnaným osobám), zamestnávateľ by v podstate nahrádzal štát a záver by mohol byť úplne iný. [23] Chcela by som ešte dodať, že zatiaľ čo v tomto prípade zamestnanec na kratší pracovný čas nepochybne poberá menej peňazí ako f.t.e. prostredníctvom príspevku na vyživované dieťa, a je preto vo všeobecnosti menej bohatý, nedá sa povedať, že by bol *osobitne* znevýhodnený v dôsledku toho, že tento príspevok sa pomerne znižuje. Odpoveď na otázku, čo by sa stalo, keby sa v nejakom inom prípade takéto *osobitné* znevýhodnenie objavilo, nechám úmyselne nezodpovedanú.

42. Hoci je doložka 4 ods. 2 formulovaná obligatórne – „Tam, kde to bude možné, *bude platiť* zásada časového pomeru“ (kurzívou zvýraznila generálna advokátka) – podľa môjho názoru by sa nemala vykladať tak, že vždy, keď je táto zásada primeraná, *musí* sa uplatniť. Inak povedané, „bude platiť zásada“ neznamená, že „zamestnávateľ je povinný ju uplatniť aj keď chce byť štedrejší“ (samozrejme, nemôže zamestnancovi na kratší pracovný čas platiť menej, ako by im platil po uplatnení zásady *pro rata temporis*). [24] Slová „bude platiť“ znamenajú len to, že tam, kde je to *primerané*, zásada *pro rata temporis* sa uplatní bez potreby ďalšieho objektívneho odôvodňovania. Stačí skutočnosť, že zamestnanec na kratší pracovný čas pracuje menej ako f.t.e.

21 — Pozri body 30 a 31 vyššie.

22 — Ak si odbory (ÖGB) želajú zabezpečiť zvýšenú ochranu zamestnancov na kratší pracovný čas, mohli by v rámci svojich rokovaní so zástupcami zamestnancov (VÖBB) napríklad *dojednať*, že príspevok na vyživované dieťa sa bude poskytovať v paušálnej výške pre všetkých oprávnených zamestnancov bez ohľadu na odpracované hodiny. Sociálni partneri by sa mohli tiež dohodnúť (napríklad), či bude príspevok na vyživované dieťa závisieť od výšky mzdy, a ak áno, akým spôsobom. Nepochybne znie veľmi lákavo argument pomerne *neznižovať* niektoré časti zamestnaneckých dávok, ak by to podstatne posilnilo rovnosť medzi pohlaviami (pozri moje návrhy v rozsudku Gómez-Limón Sánchez-Camacho, už citovanom v poznámke pod čiarou 10, body 54 až 56); ale takýto výklad zatiaľ obligatórne nevyplýva z judikatúry Súdneho dvora.

23 — Za takých okolností by platba nemusela patriť pod definíciu „odmeny“ podľa článku 157 ZFEÚ: pozri rozsudok Impact (už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 131).

24 — V tejto súvislosti pozri pozoruhodný príklad *neuplatnenia* zásady *pro rata temporis* v Evanjeliu podľa Matúša *20:1-16*. Tí, ktorí boli najatí ako prví, pracovali na plný úväzok (celý deň) a dostali dohodnutú mzdu. Tí, ktorí pracovali iba časť dňa (tí, ktorí boli najatí na poludnie, polovicu dňa a tí, ktorí boli najatí poslední, len hodinu), však dostali rovnakú mzdu, pretože hospodár, ktorý ich najal, sa rozhodol byť štedrý [doslova „ότι έγώ άγαθός είμι“ – „pretože som dobrý“ (verš 15)]. Či to bolo aj preto, že hospodár chápal, že ich potreby (zarábať peniaze s cieľom uživiť rodinu) boli rovnaké, sa v texte nespomína.

43. Na prvú otázku preto treba odpovedať v tom zmysle, že v zmysle doložky 4 ods. 2 rámcovej dohody je primerané uplatniť zásadu *pro rata temporis* na príspevok na vyživované dieťa stanovený v kolektívnej zmluve, ak zmluvné strany nemajú zákonnú povinnosť poskytnúť taký príspevok.

Otázka 2

44. Druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či v prípade, ak príspevok na vyživované dieťa nemožno pomerne znížiť na základe doložky 4 ods. 2 rámcovej dohody, sa rozdielne zaobchádzanie so zamestnancom na kratší pracovný čas, ktoré vyplýva z toho, že sa mu vypláca menší príspevok na vyživované dieťa, môže aj tak považovať za objektívne odôvodnené podľa doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody z iných dôvodov. V otázke vnútroštátneho súdu sú vymedzené štyri možné odôvodnenia, ktoré mu pravdepodobne boli predložené.

45. Ak bude Súdny dvor súhlasiť s mojou odpoveďou na prvú otázku, na druhú otázku nebude potrebné odpovedať. Pre úplnosť sa jej však budem krátko venovať.

46. V zásade je vecou vnútroštátneho súdu, aby posúdil, či určité dôvody predstavujú objektívne odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora. Súdny dvor rozhodol, že vnútroštátny súd musí posúdiť, či zvolené opatrenie zodpovedá skutočnej potrebe, či je primerané na dosiahnutie sledovaného cieľa a či je nevyhnutné.[25] Všeobecné dôvody nestačia na odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania[26] a snaha vyhnúť sa zvýšeným nákladom nie je skutočnosťou, ktorá by mohla objektívne odôvodniť nepriamu diskrimináciu.[27]

47. Vzhľadom na uvedené sa však nazdávam, že ak je zamestnanec pracujúci na kratší pracovný čas znevýhodnený v porovnaní s f.t.e., pretože jeho odpracované hodiny sú základom pre pomerné zníženie platby, buď je primerané „pomerne“ znižovať, alebo nie je. Ak je skutočnosť, že zamestnanec pracuje na kratší pracovný čas objektívnym dôvodom pre pomerné zníženie, uplatnenie zásady *pro rata temporis* je „primerané“ a patrí pod doložku 4 ods. 2 rámcovej dohody. Tam, kde to *nie je* „primerané“, neexistuje ďalší priestor pre skúmanie, či je pomerné zníženie napriek tomu inak objektívne odôvodnené, a preto nie je v rozpore so zásadou zákazu diskriminácie stanovenou v doložke 4 ods. 1.

48. Z tohto dôvodu zastávam názor, že štyri možné dôvody predložené vnútroštátnemu súdu nemôžu byť základom podľa doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody pre zníženie *pro rata temporis* príspevku pre vyživované dieťa zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný čas.

Otázka 3

49. Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či v prípade, ak je pomerné zníženie platby príspevku pre vyživované dieťa zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný čas protiprávne, článok 28 Charty by bránil akejkoľvek platbe takého príspevku podľa kolektívnej zmluvy.

50. Podobne aj tu, ak Súdny dvor bude súhlasiť s mojou odpoveďou na prvú otázku, na tretiu otázku nebude potrebné odpovedať. Pre poriadok sa jej však budem krátko venovať.

25 — Rozsudky z 28. februára 2013, Kenny a i. (C-427/11, bod 37 a citovaná judikatúra), a z 13. mája 1986, Bilka/Weber von Hartz (170/84, Zb. s. 1607, bod 36).

26 — Rozsudok z 13. júla 1989, Rinner-Kühn/FWW Spezial-Gebäudereinigung (171/88, Zb. s. 2743, bod 14).

27 — Rozsudok zo 17. júna 1998, Hill a Stapleton/The Revenue Commissioners a Department of Finance (C-243/95, Zb. s. I-3739, bod 40).

51. Článok 28 Charty upravuje právo na kolektívne vyjednávanie. Toto právo sa vykonáva „v súlade s právom Únie“. Ak právo EÚ bráni ustanoveniu kolektívnej zmluvy, toto špecifické ustanovenie vnútroštátny súd nesmie uplatňovať v rozsahu, v akom je potrebné napraviť to, čo je protiprávne. Ak by teda mal Súdny dvor rozhodnúť, že právo EÚ bráni uplatneniu zásady *pro rata temporis* na príspevok na vyživované dieťa, konkrétne ustanovenie stanovujúce pomerné zníženie tohto príspevku pre zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas (v tomto prípade článok 22 ods. 4 kolektívnej zmluvy v odvetví bankovníctva) by sa nesmel uplatňoval. V dôsledku toho by sa príspevok na vyživované dieťa vyplácal v plnej výške podľa článku 22 ods. 1 tejto zmluvy.

52. Táto obmedzená a primeraná náprava by podľa mňa nespôsobila neplatnosť zmluvy, ani by ju nezmenila natoľko, že by už nepripomínala znenie, na ktorom sa zmluvné strany dohodli. Právo na kolektívne vyjednávanie podľa článku 28 Charty by preto nebolo porušené.

Návrh

53. Z vyššie uvedených dôvodov navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal len na prvú otázku, ktorú mu položil Oberster Gerichtshof, Rakúsko, a to takto:

V zmysle doložky 4 ods. 2 rámcovej dohody, ktorá tvorí prílohu smernice Rady 97/81/ES týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, je primerané uplatniť zásadu *pro rata temporis* na príspevok na vyživované dieťa stanovený v kolektívnej zmluve, ak zmluvné strany nemajú zákonnú povinnosť poskytnúť taký príspevok.