

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

28. června 2012(*)

„Volný pohyb pracovníků – Článek 45 SFEU – Nařízení (EHS) č. 1612/68 – Článek 7 odstavec 4 – Zásada zákazu diskriminace – Dorovnávací částka mzdy vyplácená pracovníkem pracujícím v režimu částečného pracovního úvazku před odchodem do starobního důchodu – Přihraniční pracovníci podléhající dani z příjmu v členském státě svého bydliště – Fiktivní zohlednění daně ze mzdy členského státu zaměstnání“

Ve věci C-172/11,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Německo) ze dne 4. dubna 2011, došlým Soudnímu dvoru dne 11. dubna 2011, v řízení

Georges Erny

proti

Daimler AG – Werk Wörth,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues (zpravodaj), předseda senátu, U. Löhmus, A. Rosas, A. Arabadžev a C. G. Fernlund, soudci,

generální advokát: J. Mazák,

vedoucí soudní kanceláře: A. Impellizzeri, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 28. března 2012,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za G. Ernyho G. Turekem, Rechtsanwalt,
- za Daimler AG – Werk Wörth U. Baeckem a N. Kramerem, Rechtsanwälte,
- za Evropskou komisi G. Rozetem a S. Grünheid, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout vč bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

1 Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 45 SFEU a čl. 7 odst. 4 nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství (Úř. vst. L 257, s. 2; Zvl. vyd. 05/01, s. 15).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi G. Ernym, francouzským státním příslušníkem s bydlištěm ve Francii a pracujícím v Německu, a jeho zaměstnavatelem, společností Daimler AG – Werk Wörth (dále jen „Daimler“), jehož předmětem je výpočet dorovnávací částky mzdy (dále jen „dorovnávací částka“), na kterou má G. Erny nárok v rámci režimu tzv. „části pracovního úvazku zaměstnance v předchodovém vku“.

Právní rámec

Unijní právo

3 Článek 7 nařízení č. 1612/68 stanovil:

„1. S pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu z důvodu jeho státní příslušnosti zacházeno jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, propouštění a návratu k povolání nebo opětovného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.

[...]

4. Jakékoli ustanovení v kolektivní nebo individuální smlouvě nebo v jiném kolektivním ujednání, týkající se přístupu k zaměstnání, zaměstnání, odměňování a jiných pracovních podmínek nebo podmínek skončení pracovního poměru, je od počátku neplatné, pokud stanoví nebo povoluje diskriminační podmínky vůči pracovníkům, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států.“

4 Nařízení č. 1612/68 bylo zrušeno a s účinností od 16. června 2011 nahrazeno nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (Úč. vst. L 141, s. 1).

Vnitrostátní právo

Zákon o části pracovním úvazku zaměstnance v předchodovém vku

5 Ustanovení § 1 zákona o části pracovního úvazku zaměstnance v předchodovém vku (Altersteilzeitgesetz) stanoví:

„1. Části pracovní úvazek zaměstnance v předchodovém vku má starším pracovníkům umožnit postupný přechod z pracovního života do starobního důchodu.

2. Bundesanstalt für Arbeit (spolkový úřad práce) podporuje prostřednictvím plnění podle tohoto zákona zaměstnávání starších pracovníků na části pracovní úvazek, kteří jakmile dosáhnou 55 let, sníží nejpozději od 31. prosince 2009 svoji pracovní dobu, čímž umožní zaměstnání jiného pracovníka, který by byl jinak nezaměstnaný.“

6 Ustanovení § 3 odst. 1 bodu 1 písm. a) uvedeného zákona ve znění platném do 30. června 2004 stanovilo:

„Nárok na plnění podle § 4 [vyplácení dorovnávacích částek do zákonné výše spolkovým úřadem práce] vzniká za předpokladu, že

1. zaměstnavatel na základě kolektivní smlouvy, [...] podnikové dohody nebo smlouvy s pracovníkem,

a) navýšil mzdu za práci vykonanou v rámci části pracovního úvazku zaměstnance v

předchodovém v?ku minimáln? o 20 %, avšak minimáln? na 70 % předchozí mzdy [...] (minimální ?isté ?ástky vymezené v § 6 odst. 1) snížené o zákonné odvody, které pracovník obvykle odvádí. [...]"

7 Podle § 15 první v?ty téhož zákona:

„Bundesministerium für Arbeit und Soziales (spolkové ministerstvo práce a sociálních v?cí) m?že na?ízením stanovit minimální ?isté ?ástky ve smyslu § 3 odst. 1 bodu 1 písm. a) ve zn?ní platném do 30. ?ervna 2004. [...]"

Na?ízení o minimální ?isté mzd?

8 Na základ? pov??ení, p?iznaného v § 15 zákona o ?áste?ném pracovním úvazku zam?stnance v předchodovém v?ku, vydalo p?íslušné spolkové ministerstvo na?ízení o minimální ?isté mzd? (Mindestnettoetrags-Verordnung), p?i?emž na projednávanou v?c se vztahuje zn?ní vyplývající z na?ízení ze dne 19. prosince 2007 (BGBl. 2007 I, s. 3040).

9 Jak uvedl předkládající soud, dot?ené na?ízení obsahuje tabulku, která uvádí hrubé mzdy zaokrouhlené sm?rem nahoru na ?ástky v eurech d?litelné p?ti a p?i?azuje k nim – podle jednotlivých da?ových t?íd dan? ze mzdy – odstup?ované minimální ?isté ?ástky. Podle p?íslušné da?ové t?ídy se z t?chto ?ástek ode?te da? z p?íjm? (bez ohledu na nezdanitelné ?ástky konkrétní osoby) a solidární p?isp?vek. Z titulu sociálního pojišt?ní se ode?te paušální sazba ve výši 21 % omezená na m?sí?ní vym??ovací základ d?chodového pojišt?ní. Takto stanovené minimální ?isté ?ástky jsou uvedeny ve výši 70 % ve zmín?né tabulce.

Kolektivní smlouva o ?áste?ném pracovním úvazku zam?stnance v předchodovém v?ku

10 ?lánek 7 kolektivní smlouvy o ?áste?ném pracovním úvazku zam?stnance v předchodovém v?ku (Tarifvertrag zur Altersteilzeit), uzav?ené dne 23. listopadu 2004 mezi Falckým sdružením kovopr?myslu a elektropr?myslu a okresním vedením odborového svazu kovopr?myslu (dále jen „kolektivní smlouva“), stanoví:

„Pracovník obdrží krom? p?íslušné mzdy zam?stnance na ?áste?ný pracovní úvazek v předchodovém v?ku dorovnávací ?ástku ve smyslu § 3 odst. 1 bodu 1 písm. a) zákona o ?áste?ném pracovním úvazku zam?stnance v předchodovém v?ku. Tato ?ástka se nicmén? stanoví tak, aby m?sí?ní ?istá mzda ?inila minimáln? 82 % předchozí m?sí?ní hrubé mzdy za práci, snížené o zákonné odvody, které pracovník obvykle odvádí [...].“

Celopodniková dohoda

11 Celopodniková dohoda (Gesamtbetriebsvereinbarung) o využívání práce na ?áste?ný pracovní úvazek zam?stnance v předchodovém v?ku (dále jen „celopodniková dohoda“), která byla ve spole?nosti DaimlerChrysler AG (nyní Daimler) uzav?ena dne 24. ?ervence 2000, zvýšila dorovnávací ?ástku z 82 % na 85 %.

12 Bod 8.3 této dohody uvádí:

„Dorovnávací ?ástka se stanoví tak, aby pracovník b?hem pracovní fáze dostával minimáln? 85 % předchozí mzdy (jak je definována v bod? 8.2.2) snížené o zákonné odvody, které pracovník obvykle odvádí; b?hem fáze pracovního volna minimáln? 85 % předchozí mzdy (jak je definována v bod? 8.2.3) snížené o zákonné odvody, které pracovník obvykle odvádí.“

Smlouva o ?áste?ném pracovním úvazku zam?stnance v předchodovém v?ku

13 Smlouva o áste?ném pracovním úvazku zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku, která byla uzav?ena mezi ú?astníky sporu v p?vodním ízení (Altersteilzeitvertrag der Parteien), obsahuje ílánek 5, nadepsaný „Další pln?ní zam?stnavatele“, jehož odstavec 1 stanoví:

„M?sí?ní íistá odm?na za práci na áste?ný pracovní úvazek zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku bude podle [celopodnikové dohody] dorovnána na 85 % paušální m?sí?ní íisté odm?ny za práci na plný pracovní úvazek (základ: aktuální zn?ní na?ízení o minimální íisté mzd?). Krom? íisté odm?ny za práci definované v § 4 tak bude zam?stnanci vyplácena m?sí?ní dorovnávací íástka.“

Spor v p?vodním ízení a p?edb?žné otázky

14 Georges Erny je p?íhraní?ním pracovníkem ve smyslu dohody o zamezení dvojímu zdan?ní, jež byla uzav?ena mezi Francouzskou republikou a N?meckou spolkovou republikou. P?íjmy, které pobírá v N?mecku, podléhají po srážce p?ísp?vk? na sociální pojišt?ní v N?mecku da?ové povinnosti ve Francii. Vzhledem k tomu, že sazba dan? ze mzdy je ve Francii nižší než v N?mecku, pobírá takový pracovník, jako je G. Erny, íistý p?íjem, jenž je vyšší než p?íjem srovnatelného pracovníka s bydlišt?m v N?mecku.

15 Ú?astníci p?vodního ízení uzav?eli dne 17. listopadu 2006 smlouvu o áste?ném pracovním úvazku zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku, podle níž se p?vodn? existující pracovní pom?r na plný pracovní úvazek G. Ernyho m?l od 1. zá?í 2007 zm?nit na pracovní pom?r na áste?ný pracovní úvazek.

16 Na základ? této smlouvy skon?í pracovní pom?r mezi ú?astníky p?vodního ízení nejpozd?ji dne 31. srpna 2012. B?hem doby práce na áste?ný pracovní úvazek zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku bude G. Erny krom? odm?ny za práci na áste?ný pracovní úvazek dostávat dorovnávací íástku. Podle ílánku 5 uvedené smlouvy bude m?sí?ní íistá odm?na za práci na áste?ný pracovní úvazek „dorovnána na 85 % paušální m?sí?ní íisté odm?ny za práci na plný pracovní úvazek (základ: aktuální zn?ní na?ízení o minimální íisté mzd?)“.

17 Jak bylo uvedeno v bod? 9 tohoto rozsudku, na?ízení o minimální íisté mzd? obsahuje tabulku, která p?i?azuje k hrubým mzdám tzv. minimální íisté íástky, jež jsou odstup?ovány podle jednotlivých n?meckých da?ových tííd. Podle p?íslušné da?ové tíídy se od hrubé mzdy ode?te n?mecká da? ze mzdy (krom? nezdanitelných íástek konkrétní osoby), solidární p?ísp?vek a paušáln? sazba ve výši 21 % z titulu sociálního pojišt?ní. Takto stanovená íistá mzda je ve výši 70 % vykázána v tabulce jakožto minimální íistá íástka.

18 Podle zákona o dani z p?íjmu (Einkommensteuergesetz) jsou dorovnávací íástky vyplácené pracovník?m, kte?í podléhají da?ové povinnosti v N?mecku, osvobozeny od dan?, a tedy se z nich neodvádí ani p?ísp?vky na n?mecké sociální pojišt?ní, by? se dorovnávací íástka zohled?uje p?i stanovení použitelné sazby dan?.

19 Co se tý?e stanovení dorovnávací íástky, spole?nost Daimler nejprve definuje jakožto základ pro výpo?et fiktivní mzdu rovnající se 85 % paušální íisté m?sí?ní odm?ny za práci vyplácené za práci na plný pracovní úvazek. K tomu vypo?te z hrubé mzdy, kterou by G. Erny pobíral, kdyby nepracoval na áste?ný pracovní úvazek zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku, paušální íistou mzdu ve výši 70 % z tabulky minimálních íistých íástek a zvýší ji na 85 %. Ve v?ci v p?vodním ízení vycházel zam?stnavatel p?i za?azení do uvedené tabulky z toho, že G. Ernyho fiktivn? za?adil do n?mecké da?ové tíídy III (ženatý pracovník).

20 Zadruhé zam?stnavatel stanoví „individuální íistou mzdu pracovníka pracujícího na

„ústeňný pracovní úvazek zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku“. V této souvislosti se u pracovník?, kte?í podléhají da?ové povinnosti v N?mecku, ode?tou od odm?ny za práci pracovníka pracujícího na ústeňný pracovní úvazek zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku skute?n? odvedené dan? a p?ísp?vky na sociální pojištění (rovnající se 50 % hrubé mzdy, kterou pobíral p?ed zahájením práce na ústeňný pracovní úvazek zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku). V p?ípad? p?íhrani?ních pracovník? se ode?tou skute?n? odvedené p?ísp?vky na sociální pojištění a fiktivn? n?mecká da? ze mzdy. Posledn? uvedená ?ástka odpovídá dani ze mzdy, která by byla odvedena v p?ípad? pracovníka podléhajícího da?ové povinnosti v N?mecku, který by vykazoval stejné individuální znaky jako p?íhrani?ní pracovník (hrubá mzda, rodinná situace).

21 Kone?n?, dorovnávací ?ástka odpovídá rozdílu mezi fiktivní mzdou rovnající se 85 % paušální ?isté m?sí?ní odm?ny za práci na plný pracovní úvazek a individuální ?istou mzdou pracovníka pracujícího na ústeňný pracovní úvazek zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku.

22 Spole?nost Daimler je toho názoru, že její metoda výpo?tu umož?uje stanovit jednotný vym?ovací základ pro všechny pracovníky pracující na ústeňný pracovní úvazek zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku. Tvrdí, že u žádného pracovníka se nezohled?uje individuální ?ástka dan?, jelikož se použije pouze paušální da? ze mzdy, a žádný pracovník, ani když podléhá da?ové povinnosti v N?mecku, neobdrží p?esn? 85 % ?isté mzdy, která mu byla d?íve vyplácena. Paušalizace slouží zejména tomu, aby mohlo být odhadnuto celkové zatížení, aby se ušet?ily administrativní náklady a aby se zjednodušil postup. Na rozdíl od v?ci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 16. zá?í 2004, Merida (C-400/02, Sb. rozh. s. I-8471), nemá dorovnávací ?ástka kompenza?ní funkci a spole?nost Daimler se ani nezavázala vyplácet zaru?enou ?istou mzdou, ze které by odvád?la všechny dan? nebo jejich ?ást a p?ísp?vky na sociální pojištění, které jsou s ní spojeny.

23 Georges Erny na rozdíl od spole?nosti Daimler tvrdí, že dorovnávací ?ástka podléhá dani z p?íjmu ve Francii a že *de facto* dvojí zdan?ní vyplývající ze sporné metody výpo?tu vede k diskriminaci, jelikož se s r?znými situacemi zachází stejn?.

24 Georges Erny proto podal žalobu k p?edkládajícímu soudu s cílem dosáhnout toho, aby mu zam?stnavatel vyplácel vyšší dorovnávací ?átku, než je ?ástka, kterou pobírá a jejíž výši vypo?ítává následovn?.

25 Nejprve definuje fiktivní mzdou rovnající se 85 % tak, že od své poslední hrubé mzdy odpovídající práci na plný pracovní úvazek ode?te paušální sazbu ve výši 21 % z titulu sociálního pojištění, ale již fiktivn? neode?te n?meckou da? ze mzdy podle tabulky minimálních ?istých ?ástek uvedené v na?ízení o minimální ?isté mzd?. Dále ur?í ?átku odpovídající 85 % takto získaného výsledku. Zadruhé vypo?ítá individuální ?istou mzdou pracovníka pracujícího na ústeňný pracovní úvazek zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku tak, že od své odm?ny za práci na ústeňný pracovní úvazek zam?stnance v p?edd?chodovém v?ku, která se rovná polovin? hrubé mzdy za práci na plný pracovní úvazek, ode?te skute?n? odvedené sociální odvody, ale neode?te fiktivn? n?meckou da? ze mzdy. P?i použití této metody výpo?tu p?edstavuje rozdíl mezi dorovnávací ?átkou, kterou spole?nost Daimler vyplácí G. Ernymu, a ?átkou, která vyplývá z uvedené metody výpo?tu, ztrátu ve výši 424,40 eur m?sí?n?.

26 Předkládající soud uvádí, že přhraniční pracovníci, kteří podléhají daňové povinnosti ve Francii, pobírají částku, jež je jednoznačně nižší než 85 % čistého příjmu, který pobírali před zahájením práce na ústečný pracovní úvazek zaměstnance v předchodovém vku, zatímco pracovníci podléhající daňové povinnosti v Německu pobírají částku, která paušálně odpovídá 85 % jejich předchozího čistého příjmu. Tuto situaci vysvětluje hlavně skutečnost, že německé daňové sazby jsou vyšší než daňové sazby ve Francii. Kromě toho není vylouženo, že osoby nacházející se v situaci G. Ernyho musejí ve Francii rovněž odvést daň z dorovnávací částky.

27 Za těchto podmínek se Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein rozhodl s ohledem na výše uvedený rozsudek Merida přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je ustanovení obsažené v individuální smlouvě upravující ústečný pracovní úvazek zaměstnance v předchodovém vku, podle kterého – stejně jako v čl. 5 odst. 1 smlouvy uzavřené mezi účastníky předvodního řízení o ústečném pracovním úvazku zaměstnance v předchodovém vku – sjednaná dorovnávací částka musí být i v případě přhraničních pracovníků z Francie vypočtena podle nařízení o minimální čisté mzdě, v rozporu s článkem 45 SFEU, tak jak je proveden čl. 7 odst. 4 [nařízení č. 1612/68]?

2) V případě kladné odpovědi Soudního dvora na první otázku:

Mají být obdobná smluvní ustanovení – jakým je bod 8.3 [celopodnikové dohody] a článek 7 [kolektivní smlouvy] – s ohledem na požadavky vyplývající z článku 45 SFEU, tak jak je proveden čl. 7 odst. 4 [nařízení č. 1612/68], vykládána tak, že v případě přhraničních pracovníků nemá být výpočet dorovnávací částky proveden podle tabulky, která je uvedena ve výše uvedeném nařízení?“

K předběžným otázkám

K přípustnosti

28 Společnost Daimler tvrdí, že předkládající soud nemá pochybnosti o rozsahu působnosti unijního práva, ale ve skutečnosti žádá Soudní dvůr, aby mu poskytl pomoc s výkladem relevantní německé právní úpravy, jakož i celopodnikové dohody a kolektivní smlouvy. Soudní dvůr má však pravomoc rozhodovat pouze o výkladu a platnosti unijního práva, takže žádost o rozhodnutí o předběžné otázce musí být prohlášena za nepřipustnou.

29 Tuto argumentaci je třeba odmítnout.

30 Na základě článku 267 SFEU sice nemá Soudní dvůr pravomoc rozhodovat o výkladu smluvních ustanovení nebo vnitrostátních právních předpisů nebo o souladu takových ustanovení nebo předpisů s unijním právem (v tomto smyslu viz zejména rozsudek ze dne 11. března 2010, Attanasio Group, C-384/08, Sb. rozh. s. I-2055, bod 16 a citovaná judikatura).

31 Avšak jak výslovně uvedl předkládající soud, žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká „výkladu unijního práva“, konkrétně pak článku 45 SFEU a čl. 7 odst. 4 nařízení č. 1612/68.

32 Podle ustálené judikatury je na Soudním dvoru, aby omezil svůj přezkum na ustanovení unijního práva, která vyloží tak, aby to bylo předkládajícímu soudu, který je příslušný k posouzení slučitelnosti vnitrostátních právních ustanovení a smluvních ustanovení s tímto právem, užitečné (výše uvedený rozsudek Attanasio Group, bod 19).

33 S touto výhradou je třeba odpovědět na předběžné otázky.

34 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba prozkoumat společně, je, zda se mají články 45 SFEU a čl. 7 odst. 4 nařízení č. 1612/68 vykládat tak, že brání ustanovením kolektivních a individuálních smluv, podle nichž musí být dorovnávací částka, jako je částka, o kterou se jedná ve sporu v povodním řízení, která je vyplácena zaměstnavatelem v rámci režimu práce na ústečný pracovní úvazek zaměstnance v předchodovém veku, vypočítána tak, že se při určení výměrovacího základu této dorovnávací částky fiktivně odečte daň ze mzdy pracovníka, kterou by odvedl v členském státě zaměstnání, i když podle smlouvy o zamezení dvojímu zdanění platy, mzdy a odměny za práci, jež jsou obdobné těm, jež jsou vypláceny pracovníkům, kteří nemají bydliště v členském státě zaměstnání, podléhají daňové povinnosti v členském státě bydliště těchto posledně uvedených osob. V případě kladné odpovědi na tuto otázku si předkládající soud přeje vědět, jaké to má důsledky na výpočet dorovnávací částky, na kterou mají tyto pracovníci nárok.

35 Článek 45 odst. 2 SFEU zakazuje jakoukoli diskriminaci mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.

36 Zákaz diskriminace v uvedeném ustanovení platí nejen pro činnost veřejných orgánů, ale vztahuje se i na všechny smlouvy, jejichž cílem je upravit kolektivním způsobem závislou činnost, jakož i na smlouvy uzavřené mezi jednotlivci (viz zejména rozsudek ze dne 17. července 2008, Raccanelli, C-94/07, Sb. rozh. s. I-5939, bod 45 a citovaná judikatura).

37 Kromě toho čl. 7 odst. 4 nařízení č. 1612/68, který vysvětluje a provádí některá práva migrujících pracovníků vyplývající z článku 45 SFEU (výše uvedený rozsudek Merida, bod 19), stanoví, že jakékoli ustanovení v kolektivní nebo individuální smlouvě týkající se zejména odměnění, jakož i jiných pracovních podmínek nebo podmínek skončení pracovního poměru je od počátku neplatné, pokud stanoví diskriminační podmínky vůči pracovníkům, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států.

38 Takové plnění, jako je dorovnávací částka, která je vyplácena jako doplněk odměny za práci, poskytované pracovníkům pracujícím v režimu práce na ústečný pracovní úvazek zaměstnance v předchodovém veku, nesporně spadá, jakožto složka odměny za práci, do výčné působnosti ustanovení citovaných v předcházejícím bodě, a to bez ohledu na skutečnost, že podle zákona o ústečném pracovním úvazku zaměstnance v předchodovém veku je financování dorovnávací částky zčásti zajištěno z veřejných prostředků ve formě náhrady zaměstnavateli. Přihraniční pracovník, který se nachází v situaci G. Ernyho, se tedy může dovolávat uvedených ustanovení, pokud jde o takovou dorovnávací částku (v tomto smyslu viz zejména výše uvedený rozsudek Merida, bod 20).

39 Podle ustálené judikatury Soudního dvora zakazuje pravidlo rovného zacházení stanovené článkem 45 SFEU, tak článkem 7 nařízení č. 1612/68 nejen zjevnou diskriminaci na základě státní příslušnosti, ale také všechny formy skryté diskriminace, které prostřednictvím použití jiných rozlišovacích kritérií vedou ve skutečnosti ke stejnému výsledku (viz zejména rozsudek ze dne 23. května 1996, O'Flynn, C-237/94, Recueil, s. I-2617, bod 17).

40 Zásada zákazu diskriminace nejen vyžaduje, aby srovnatelné situace nebyly předmětem rozdílného zacházení, ale rovněž aby rozdílné situace nebyly předmětem stejného zacházení (viz zejména výše uvedený rozsudek Merida, bod 22).

41 Ustanovení vnitrostátního práva nebo smluvní ustanovení musí být považováno za nepřímou diskriminaci, když se může ve své podstatě týkat migrujících pracovníků více než tuzemských

pracovník?, a když v důsledku toho existuje riziko, že první uvedení budou obzvláště znevýhodněni, ledaže by takové ustanovení bylo objektivně odvoditelné a primárně sledovanému cíli (viz zejména výše uvedený rozsudek Merida, bod 23). Aby opatření mohlo být kvalifikováno jako nepřímo diskriminační, není nutné, aby mělo za účinek upřednostování všech tuzemských státních příslušníků, nebo aby znevýhodňovalo pouze státní příslušníky jiných členských států s vyloučením tuzemských státních příslušníků (v tomto smyslu viz zejména rozsudek ze dne 14. června 2012, Komise v. Nizozemsko, C-542/09, bod 38).

42 V projednávaném případě má fiktivní zohlednění německé daně ze mzdy nepříznivý dopad na postavení příhraničních pracovníků, jelikož fiktivní odpout této daně při stanovení výměnovacího základu vyrovnávací částky znevýhodňuje osoby, jako je G. Erny, které mají bydliště a podléhají dani v jiném členském státě než Spolkové republice Německo, ve srovnání s pracovníky, kteří mají bydliště a podléhají dani v posledně uvedeném státě.

43 Předkládající soud konstatuje, že při výpočtu dorovnávací částky podle nařízení o minimální čistě mzdě obdrží zaměstnanci pracující na částečný pracovní úvazek zaměstnance v předchodovém vřku, kteří podléhají daňové povinnosti v Německu, částku, jež přibližně odpovídá 85 % jejich dřívějšího čistého příjmu, který pobírali ve svém posledním zaměstnání na plný pracovní úvazek. Vzhledem k tomu, že je toto nařízení založeno na daňových třídách a zvláštěnostech německé daně ze mzdy, zohlední se a do metody výpočtu se promítne dosavadní daňová situace těchto zaměstnanců před zahájením práce na částečný pracovní úvazek zaměstnance v předchodovém vřku.

44 Naopak příhraniční pracovníci pobírají částku, jež je jednoznačně nižší než 85 % čistého příjmu, který dosud pobírali. Podle předkládajícího soudu se to vysvětluje hlavně tím, že tabulka obsažená v uvedeném nařízení zahrnuje sazby německé daně ze mzdy, jež platily v době vstupu tohoto nařízení v platnost, a že tyto sazby jsou vyšší než srovnatelné daňové sazby ve Francii. Metoda výpočtu dorovnávací částky tedy vychází z „fiktivní“ daňové situace, jež nemá žádnou vazbu na příjem těchto příhraničních pracovníků, který dříve pobírali.

45 V případě příhraničních pracovníků tedy fiktivní použití sazby německé daně z příjmu brání tomu, aby vyplacená částka odpovídala přibližně 85 % čisté odměny za práci, kterou pobírali dříve za práci na plný pracovní úvazek, jak je tomu obecně v případě pracovníků s bydlištěm v Německu.

46 Kromě toho jak uvedl G. Erny, aniž bylo jeho tvrzení na jednání před Soudním dvorem společností Daimler zpochybněno, dorovnávací částka vyplácená příhraničním pracovníkům, jakým je G. Erny, podléhá ve Francii daňové povinnosti.

47 Za účelem zdůvodnění použití takového způsobu výpočtu v případě příhraničních pracovníků společnost Daimler namítá administrativní obtíže, které by mohlo vyvolat použití různých způsobů výpočtu podle příslušného bydliště dotyčné osoby, a finanční dopady v případě nezohlednění německé daně ze mzdy.

48 Toto odvodnění vycházející ze zvýšení finančních výdajů a případných administrativních obtíží musí však být odmítnuto. Takové důvody totiž nemohou v žádném případě odvodnit nedodržování povinností vyplývajících ze zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti uvedeného v článku 45 SFEU (v tomto smyslu viz zejména výše uvedený rozsudek Merida, bod 30), přičemž veřejná nebo soukromá povaha sporných ustanovení nemá žádný vliv na přirozenost nebo obsah uvedených odvodnění (v tomto smyslu viz zejména rozsudek ze dne 15. prosince 1995, Bosman, C-415/93, Recueil, s. I-4921, bod 86).

49 Společnost Daimler se mimo jiné dovolává autonomie, kterou by měla mít sociální partneři

při stanovení pracovních podmínek.

50 I když zejména z čl. 152 prvního pododstavce SFEU vyplývá, že Unie respektuje autonomii sociálních partnerů, nic to nemění na tom, že právo pracovníků a zaměstnavatelů při jejich příslušných organizacích vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy na vhodných úrovních musí být vykonáváno v souladu s unijním právem, jak je uvedeno v článku 28 Listiny základních práv Evropské unie (v tomto smyslu viz zejména rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další., C-447/09, Sb. rozh. s. I-8003, bod 47).

51 Konečně, skutečnost, že pracovníci nacházející se v situaci G. Ernyho byli dopředu informováni o metodě výpočtu dorovnávací částky svým zaměstnavatelem a že mohli odmítnout využít režim práce na částečný pracovní úvazek zaměstnance v předchodovém vku, je irelevantní. Zákaz diskriminace uvedený v článku 45 SFEU se vztahuje, jak bylo uvedeno v bodě 36 tohoto rozsudku, na všechny smlouvy, jejichž cílem je upravit kolektivním způsobem závislou činnost, jakož i na smlouvy uzavřené mezi jednotlivci.

52 Podle čl. 7 odst. 4 nařízení č. 1612/68 jsou ustanovení v kolektivní nebo individuální smlouvě, která přímo nebo nepřímo diskriminují na základě státní příslušnosti, od počátku neplatná.

53 Ani článek 45 SFEU, ani ustanovení nařízení č. 1612/68 neukládají členským státům nebo takovému soukromému zaměstnavateli, jako je společnost Daimler, přijmout určité opatření pro případ porušení zákazu diskriminace. Tato ustanovení jim ponechávají svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k uskutečnění cíle, který sledují, v závislosti na různých situacích, které mohou nastat (výše uvedený rozsudek Raccanelli, bod 50).

54 Za těchto podmínek je třeba odpovědět na položené otázky tak, že článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 4 nařízení č. 1612/68 brání ustanovením kolektivních a individuálních smluv, podle nichž musí být taková dorovnávací částka, jako je částka, o kterou se jedná ve sporu v předvodním řízení, která je vyplácena zaměstnavatelem v rámci režimu práce na částečný pracovní úvazek zaměstnance v předchodovém vku, vypočítána tak, že se při určení výměrovacího základu této dorovnávací částky fiktivně odečte daň ze mzdy pracovníka, kterou by odvedl v členském státě zaměstnání, i když podle smlouvy o zamezení dvojímu zdanění platy, mzdy a odměny za práci, jež jsou obdobné těm, jež jsou vypláceny pracovníkům, kteří nemají bydliště v členském státě zaměstnání, podléhají daňové povinnosti v členském státě bydliště posledně uvedených osob. Podle uvedeného čl. 7 odst. 4 jsou taková ustanovení od počátku neplatná. Článek 45 SFEU, jakož i ustanovení nařízení č. 1612/68 ponechávají členským státům nebo sociálním partnerům svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k uskutečnění cíle, který sledují tato ustanovení.

K nákladům řízení

55 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky předvodního 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 (druhý senát) rozhodl takto:

Článek 45 SFEU a čl. 7 odst. 4 nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství brání ustanovením kolektivních a individuálních smluv, podle nichž musí být taková dorovnávací částka, jako je částka, o kterou se jedná ve sporu v předvodním řízení, která je vyplácena zaměstnavatelem v rámci režimu práce na částečný pracovní úvazek zaměstnance v předchodovém vku, vypočítána tak, že se při určení výměrovacího základu této dorovnávací částky fiktivně

odejte daň ze mzdy pracovníka, kterou by odvedl v členském státě zaměstnání, i když podle smlouvy o zamezení dvojímu zdanění platy, mzdy a odměny za práci, jež jsou obdobné těm, jež jsou vypláceny pracovníkům, kteří nemají bydliště v členském státě zaměstnání, podléhají daňové povinnosti v členském státě bydliště posledně uvedených osob. Podle uvedeného čl. 7 odst. 4 jsou taková ustanovení od počátku neplatná. Článek 45 SFEU, jakož i ustanovení nařízení č. 1612/68 ponechávají členským státům nebo sociálním partnerům svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k uskutečnění cíle, který sledují tato ustanovení.

Podpisy.

* Jednací jazyk: němčina.