STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY JULIANE KOKOTT

přednesené dne 18. května 2004 [1]

I – Úvod

1. V projednávaném případě je zkoumán koncept „příležitostného zaměstnání". Přitom se v podstatě jedná o otázku, zda smluvní podoba bez předem sjednaných pevných pracovních dob porušuje zákazy diskriminace zakotvené v právu Společenství.

2. Za tohoto kontextu klade rakouský Oberster Gerichtshof (dále jen „předkládající soud") ve své žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce několik otázek k výkladu sociálněpolitických ustanovení práva Společenství, zejména k zákazu diskriminace pracovníků pracujících na částečný úvazek ve srovnání s pracovníky pracujícími na plný úvazek a k zákazu diskriminace na základě pohlaví.

1 – Původní jazyk: němčina.

II – Právní rámec

A – *Právo Společenství*

3. Článek 141 odst. 1 ES zní:

„Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo rovnocennou práci."

4. Článek 1 první pododstavec směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné

odměny za práci pro muže a ženy[2] (dále jen „směrnice 75/117") zní následovně:

„Zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy uvedenou v článku 119 Smlouvy (dále jen „zásada stejné odměny") se rozumí pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování."

5. Článek 5 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky[3] (dále jen „směrnice 76/207"), zní, ve znění použitelném na projednávaný případ, následovně:

„Uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví."[4]

6. Článek 2 odst. 1 směrnice 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS[5] (dále jen „směrnice 97/81") určuje:

„Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 20. ledna 2000 nebo zajistí, aby sociální partneři nejpozději do uvedeného data zavedli nezbytná opatření dohodou; členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim kdykoli umožní zajistit výsledky stanovené touto směrnicí. [...]"

7. Článek 3 směrnice 97/81 zní:

„Tato směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v Úředním věstníku Evropských společenství"[6].

2 — Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179.

3 — Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187.

4 — Článek 5 odst. 1 směrnice 76/207 byl mezitím nahrazen čl. 3 odst. 1 písm. c), který byl změněn, téže směrnice. Nové znění vstoupilo v platnost dne 5. října 2002 v souladu s článkem 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255). Lhůta k provedení změn běží až do 5. října 2005.

5 — Úř. věst. 1998, L 14, s. 9 (oprava zveřejněná v Úř. věst. 1998, L 128, s. 71; Zvl. vyd. 05/03, s. 267).

6 — Zveřejnění v Úředním věstníku bylo provedeno dne 20. ledna 1998.

8. Účelem rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, která tvoří přílohu směrnice 97/81, je v souladu s jejím ustanovením 1:

„a) zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku;

b) usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců".

9. Ustanovení 2 odst. 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku stanoví:

„Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance [pracovníky] na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v jednotlivých členských státech."

10. Ustanovení 3 odst. 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku definuje pracovníka na částečný úvazek jako zaměstnance, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného pracovníka na plný úvazek.

11. Ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku stanoví mimo jiné:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky [podmínky zaměstnání], nesmí být s pracovníky na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada, poměrným dílem'."

12. V ustanovení 6 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku se mimo jiné uvádí:

„1. Členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v této dohodě.

[...]

4. Touto dohodou nejsou dotčeny zvláštní předpisy Společenství, a zejména předpisy Společenství v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy.

5. Předcházení a urovnávání sporů a stížností vyplývajících z uplatňování této dohody se řeší v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi."

13. Vedle výše uvedených předpisů je dále nutno odkázat na Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků [7] přijatou na zasedání Evropské rady konaném ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 a ve zkratce má následující obsah:

„5. Každé zaměstnání je spravedlivě odměňováno.

Za tímto účelem v souladu s opatřeními platnými v každé zemi:

— je pracujícím zajištěna spravedlivá mzda, t.j. mzda dostatečná k tomu, aby mohli mít důstojnou životní úroveň;

— pracující zaměstnaní za jiných podmínek zaměstnání, než je smlouva na plný úvazek na dobu neurčitou, jsou odměňováni spravedlivou referenční mzdou;

[...]

7. Dokončení vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracujících v Evropském společenství. Tento proces musí vyplynout ze sbližování těchto podmínek při zachování zlepšení, pokud se týče zvláště délky a organizace pracovní doby a forem zaměstnání jiných než smlouva na dobu neurčitou, jako jsou smlouvy na fixní dobu, práce na částečný úvazek, dočasná práce a sezónní práce.

[...]

9. Podmínky zaměstnání každého pracujícího Evropského společenství jsou stanoveny

7 — Reprodukováno v dokumentu Komise KOM(98) 471 ze dne 2. října 1989.

zákonem, kolektivní smlouvou nebo pracovní smlouvou, podle opatření platných v každé zemi.

[...]

10. Přiměřeně zvláštnostem jednotlivých zemí

– má každý pracující Evropského společenství právo na přiměřenou sociální ochranu a požívá, bez ohledu na své postavení a velikost podniku, v němž je zaměstnán, přiměřené úrovně dávek sociálního zabezpečení [...]."

B – *Vnitrostátní právo*

14. Z rakouského vnitrostátního práva mají především význam ustanovení Gleichbehandlungsgesetz (zákon o rovném zacházení) (dále jen „GlBG") a Arbeitszeitgesetz (zákon o pracovní době) (dále jen „AZG") ze dne 6. června 1994 [8].

8 — BGBl. 1994, s. 1170.

15. Podle čl. 2 odst. 1 GlBG je zakázána jakákoli přímá či nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, zejména při vzniku pracovního poměru, stanovení odměny a v ostatních pracovních podmínkách. Diskriminace při stanovení odměny za práci zakládá pracovníkův nárok na vyplacení rozdílu (čl. 2a odst. 2 GlBG).

16. Článek 3 AZG stanoví běžnou délku pracovní doby v zásadě na 40 hodin týdně a 8 hodin denně.

17. S ohledem na rozvržení běžné pracovní doby stanoví článek 19c AZG následující:

„1) Rozvržení běžné pracovní doby a jeho změny jsou předmětem dohody, ledaže by byly stanoveny předpisy, jež jsou výsledkem kolektivního vyjednávání.

2) Odchylně od odstavce 1 může zaměstnavatel změnit rozvržení běžné pracovní doby, pokud:

1. pro změnu existují objektivní důvody spočívající v povaze práce,

2. je pracovník informován o rozvržení běžné pracovní doby nejméně dva týdny předem,

3. oprávněné zájmy pracovníka nejsou v rozporu s tímto rozvržením,

4. tomu neodporuje žádná dohoda.

3) Od odst. 2 bodu 2 je možné se odchýlit, jeli to nezbytné v nepředvídatelných případech k odvrácení nepřiměřené hospodářské škody a jiná opatření nejsou přijatelná. V rámci předpisů, jež jsou výsledkem kolektivního vyjednávání, lze z důvodu specifických potřeb určité činnosti stanovit úpravu odchylnou od odst. 2 bodu 2."

18. Článek 19d AZG stanoví následující:

„1) Prací na částečný úvazek se rozumí situace, kdy sjednaná týdenní pracovní doba je kratší než zákonem stanovená běžná pracovní doba nebo kratší než pracovní doba stanovená předpisy, jež jsou výsledkem kolektivního vyjednávání.

2) Pracovní doba a rozvržení pracovní doby, jakož i jejich změny musí být předmětem dohody stran, pokud nejsou stanoveny předpisy, jež jsou výsledkem kolektivního vyjednávání. Uplatní se čl. 19c odst. 2 a odst. 3.

[...]

6) Pracovníci na částečný úvazek nesmějí být z tohoto důvodu diskriminováni vůči pracovníkům na plný úvazek, ledaže je odlišné zacházení objektivně odůvodněno [...] V případě sporů je na zaměstnavateli, aby dokázal, že méně příznivé zacházení není způsobeno zaměstnáním na částečný úvazek [...]."

19. Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že rakouská kolektivní smlouva zaměstnanců pracujících v obchodě na plný úvazek stanoví běžnou pracovní dobu na 38,5 hodiny týdně.

III – Skutkový stav a původní řízení

20. V období od října 1998 do června 2000 byla žalobkyně v původním řízení, N. Wippel, zaměstnána u žalovaného v původním řízení, u maloobchodní společnosti obchodující s oděvním zbožím Peek & Cloppenburg GmbH & Co KG (dále jen „P&C"). Pracovní poměr byl založen rámcovou pracovní smlouvou, jejímž základem byla zásada zaměstnávání podle potřeb.

21. Zejména tato rámcová pracovní smlouva nestanovila pevnou délku pracovní doby, naopak délka a úprava pracovní doby měly být stanoveny případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran. P&C požadovala služby N. Wippel v závislosti na množství práce, kterou bylo třeba vykonat, a N. Wippel mohla kdykoli bez odůvodnění pracovní úkol odmítnout. V praxi vystavil vedoucí prodejny P&C na začátku každého týdne plán prodejů a plán služeb na následující týden. Každý zaměstnanec mohl do seznamu uvést, kdy v daném následujícím týdnu nechce pracovat. Pracovní úkoly byly poté ze strany P&C určeny ve shodě s těmito přáními zaměstnanců. Nadto ze spisu vyplývá, že N. Wippel vícekrát uvedla, že v určitý den nemůže nebo nechce pracovat.

22. Rámcová pracovní smlouva také stanovila, že N. Wippel není zaručena pevně stanovená mzda, protože se obě strany výslovně vzdaly stanovení pevně určeného množství práce. P&C navrhla N. Wippel možnost pracovat zhruba 3 dny v týdnu a dvě soboty v měsíci. Dostávala odměnu ve výši 6,54 eur na hodinu a k tomu měla případné provize z prodeje.

23. Ve skutečnosti pracovala N. Wippel během své doby zaměstnání od října 1998 do června 2000 nepravidelně; přiměřeně kolísala výše její pracovní odměny měsíc od měsíce. Během tohoto období odpracovala nejvyšší počet hodin za měsíc v měsíci říjnu 1999, a to 123,32 hodin.

24. Před uzavřením rámcové pracovní smlouvy byla N. Wippel, které bylo na začátku pracovního poměru 19 let a právě ukončila své školní vzdělání, poučena ze strany P&C o výhodách a nevýhodách zvoleného smluvního typu. N. Wippel přitom uvedla, že nepotřebuje mít pravidelný příjem.

25. Nyní účastníci původního řízení vedou spor o odměnu N. Wippel. Nicole Wippel podala v červnu 2000 žalobu u Arbeits- und Sozialgericht Wien (Soud pro pracovní záležitosti a záležitosti sociálního zabezpe-

ční ve Vídni), jíž se domáhala, aby jí P&C zaplatila částku 11 929,23 EUR zvýšenou o náklady a příslušenství. Domáhá se, aby jí P&C zpětně vyplatila odměnu, a sice rozdíl mezi částkou za pracovní dobu v maximální délce, jaká od ní mohla být vyžadována, a částkou za skutečně odpracované hodiny. N. Wippel tvrdí, že její nejvíce možná pracovní doba, kterou vykonala v měsíci říjnu 1999, by měla být základem její odměny za každý měsíc, ve kterém pracovala pro P&C. Na tomto základě požaduje měsíční hrubý příjem 807,98 EUR za období do prosince 1999 a 825,93 EUR za období od ledna do června 2000.

26. Arbeits- und Sozialgericht Wien její žalobu zamítl s poukazem na čl. 19d odst. 2 AZG; v projednávaném případě měl být každý pracovní úkol stanoven vzájemnou dohodou smluvních stran. Oberlandesgericht Wien (Odvolací soud ve Vídni) jako odvolací soud zrušil rozhodnutí soudu prvního stupně a vrátil věc zpět témuž soudu s tím, aby zkoumal konkrétní průběh předmětného pracovního poměru a povolil dovolání. Oba účastníci řízení podali dovolání k Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud).

27. Pokud jde o rakouské právo, Oberster Gerichtshof rozvedl, že dle AZG platí pro pracovníky pracující na částečný úvazek běžná pracovní doba zákonem zakotvená podle délky a úpravy. Naproti tomu se v AZG pro pracovníky pracující na částečný úvazek nenachází ohledně konkrétní délky a úpravy jejich pracovní doby, byť jen subsidiární, zákonná úprava.

28. Se zřetelem na účel právní úpravy pracovní doby je dohoda, jako je dohoda v projednávaném případě, neplatná. Směřuje k tomu, že se zaměstnanec vzdá svého zákonného nároku na smluvní zakotvení délky pracovní doby a přenechá úpravu pracovní doby libovůli zaměstnavatele.

29. Oberster Gerichtshof poukazuje také na statistická data, podle kterých je přes 90 % všech pracovníků na částečný úvazek žen, zatímco jejich podíl mezi pracovníky na plný úvazek se pohybuje okolo 40 %. Protože společnost P&C neobjasnila, že poměry v jejím podniku se od toho podstatně odchýlily, je nutno vycházet z toho, že nejen obecně, nýbrž také v podniku P&C se pohybuje podíl pracovnic na částečný úvazek nad jejich podílem mezi pracovníky na plný úvazek.

IV – Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce a řízení před Soudním dvorem

30. Usnesením ze dne 8. srpna 2002 předložil předkládající soud Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1. a) Je třeba vykládat článek 141 ES, článek 1 směrnice 75/117 [...], ustanovení 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi UNICE, CEEP a EKOS [...] a bod 9 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků ze dne 9. prosince 1989 v tom smyslu (pojem pracovník), že jsou jimi nepřetržitě chráněny osoby, které si stejně jako žalobkyně v projednávaném případě dohodnou ve velmi komplexní rámcové smlouvě o zaměstnávání odměnu za práci, podmínky výpovědi a propuštění atd., ale zároveň si dohodnou, že délka pracovní doby a její úprava budou záviset na aktuálním množství práce a budou sjednány pouze případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran?

b) Spadá určitá osoba pod pojem, pracovník' ve smyslu první otázky pod písm. a), je-li stanoveno, aniž by se k tomu smluvní strany zavázaly, že bude pracovat přibližně tři dny v týdnu a dvě soboty v měsíci?

c) Zahrnuje pojem ‚pracovník' ve smyslu první otázky pod písm. a) osobu, která skutečně pracuje přibližně tři dny v týdnu a dvě soboty v měsíci?

d) Je Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků [...] právně závazná alespoň do té míry, že jiná ustanovení práva Společenství musí být vykládána v jejím světle?

2) Je třeba vykládat článek 141 ES, článek 1 směrnice 75/117, článek 5 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 [...] a ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku tak, že se jedná o objektivně neodůvodněné nerovné zacházení, když zákon nebo kolektivní smlouva stanoví pravidla uplatňovaná na pracovníky na plný

úvazek (z nichž přibližně 60 % tvoří muži a 40 % ženy), jimiž se řídí nejen délka pracovní doby, ale též částečně její rozvržení, pravidla, jichž se může pracovník na plný úvazek dovolávat i při neexistence smluvních ujednání, zatímco neexistuje taková úprava pro pracovníky na částečný úvazek (z nichž přibližně 90 % tvoří ženy a 10 % muži), a to ani pro případ, kdy smluvní strany o tomto neuzavřou dohodu vyžadovanou zákonem?

3) Je třeba vykládat článek 141 ES, článek 1 směrnice 75/117, článek 5 směrnice 76/207/EHS a ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku tak, že se jedná o objektivně neodůvodněné nerovné zacházení, když zaměstnavatel výslovně vyloučí dohodu o rozvržení pracovní doby a její délce u pracovníků na částečný úvazek – z nichž, jak se ukazuje, tvoří převážnou většinu ženy (přibližně 90 % žen a 10 % mužů) – zatímco, pokud se jedná o pracovníky na plný úvazek – mezi nimiž, jak se ukazuje, nejsou ženy většinově zastoupeny ve stejném poměru – zákon nebo kolektivní smlouva již stanoví jak délku pracovní doby, tak částečně i její rozvržení?

4) Je třeba vykládat článek 141 ES, článek 1 směrnice 75/117, článek 5 směrnice 76/207/EHS, ustanovení 4, ale též ustanovení 1 písm. b) (usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku) rámcové dohody o částečném pracovním úvazku tak, že je v tomto případě nezbytné a v souladu s právem, aby se za účelem vyrovnání objektivně neodůvodněného nerovného zacházení,

a) pokud jde o délku pracovní doby, vycházelo z určité stanovené délky, a pokud ano, pak z

i) délky běžné pracovní doby nebo

ii) nejdelší skutečně odpracované týdenní pracovní doby, ledaže zaměstnavatel prokáže, že délka pracovní doby byla v tomto období ovlivněna zvlášť zvýšenou personální potřebou, nebo

iii) personální potřeby existující v době uzavření pracovní smlouvy nebo

iv) průměrné délky týdenní pracovní doby a

b) pokud jde o rozvržení pracovní doby, za účelem ohodnocení dodatečných nákladů, které flexibilita pracovníkovi způsobuje, a prospěchu, který z ní plyne pro zaměstnavatele, pracovníkovi přiznalo

i) ‚náležité' navýšení hodinové mzdy určené případ od případu, nebo

ii) minimální navýšení obdobné tomu, které náleží pracovníkům na plný úvazek pracujícím déle, než je běžná pracovní doba (8 hodin denně a 40 hodin týdně), nebo

iii) nezávisle na skutečně odpracované délce pracovní doby náhrada za čas, za který nebyla poskytnuta odměna jako za dobu, po kterou je vykonávána práce, ale po kterou by pracovník mohl podle smlouvy pracovat (potenciální pracovní doba), když je lhůta pro předchozí vyrozumění kratší než

— 14 dní,

— přiměřená lhůta?"

31. Nicole Wippel, P&C, vlády Rakouské republiky a Spojeného království, jakož i Komise předložily Soudnímu dvoru svá vyjádření.

V – Posouzení

A – *Přípustnost předběžných otázek*

32. V předkládacím usnesení Oberster Gerichtshof prohlásil, že koncept příležitostného zaměstnání je dle vnitrostátního práva nepřípustný a rámcová pracovní smlouva uzavřená mezi N. Wippel a P&C je částečně neplatná. Za tohoto stavu má Komise ve svém písemném a ústním vyjádření za to, že v původním řízení se jedná především o otázky vnitrostátního rakouského práva. Tímto Komise také nepřímo zpochybňuje přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce dle článku 234 ES a pravomoc Soudního dvora k zodpovězení položených otázek.

33. V této souvislosti je nutno poukázat na to, že je dle ustálené judikatury věcí vnitrostátního soudu, se zřetelem ke zvláštnostem dané věci, posoudit jak nutnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání

jeho rozhodnutí, tak relevanci otázek položených Soudnímu dvoru. Žádost vnitrostátního soudu o rozhodnutí o předběžné otázce může být odmítnuta pouze tehdy, když zjevně neexistuje souvislost mezi vyžádaným výkladem práva Společenství a skutečností nebo předmětem původního řízení [9].

35. Tímto žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce zjevně nechybí souvislost s původním řízením. Předběžné otázky jsou přípustné.

B – *K první otázce písm. d): Právní charakter Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků*

34. V projednávaném případě zohledňuje Oberster Gerichtshof použití vnitrostátních předpisů, jako jsou AZG a GlBG, které v každém případě částečně slouží k provedení právních aktů Společenství [10]. Podle zásady výkladu v souladem se směrnicí [11] může použití vnitrostátních předpisů záležet také na výkladu práva Společenství. Vztaženo na původní právní spor toto neplatí jen pro skutkové předpoklady zákazů diskriminace vyplývajících z práva Společenství, nýbrž také – jak příznačně poznamenává Komise – pro jejich právní následky, tedy pro následky, které by bylo nutné z pohledu práva Společenství vyvodit z případné diskriminace.

36. První otázka písm. d) se týká právní povahy Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků. Podstatou otázky předkládajícího soudu je právní závaznost této Charty, a zda je třeba vykládat právo Společenství ve světle Charty. Navrhuji podrobit zkoumání nejdříve tuto otázku, protože má vliv na zodpovězení všech ostatních otázek předkládajícího soudu.

37. Charta Společenství základních sociálních práv byla přijata ve formě prohlášení na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 [12]. Nemá proto právně závaznou povahu primárních aktů, jako to přísluší Smlouvě a podle článku 311 ES, k ní připojeným protokolům. Charta také

9 — Viz např. rozsudky ze dne 15. prosince 1995, Bosman (C-415/93, Recueil, s. I-4921, body 59 až 61), ze dne 30. dubna 1998, Cabour (C-230/96, Recueil, s. I-2055, bod 21), ze dne 6. června 2000, Angonese (C-281/98, Recueil, s. I-4139, bod 18), a ze dne 25. března 2004, Azienda Agricola Ettore Ribaldi a další (C-480/00, C-481/00, C-482/00, C-484/00, C-489/00, C-490/00, C-491/00, C-497/00, C-498/00 a C-499/00, Recueil, s. I-2943, bod 72).

10 — Zejména je nutno v této souvislosti zmínit směrnice 76/207 a 97/81.

11 — K zásadě výkladu v souladu se směrnicí dle čl. 249 odst. 3 ES ve spojení s článkem 10 ES viz mimo jiné rozsudek ze dne 14. července 1994, Faccini Dori (C-91/92, Recueil, s. I-3325, body 19 až 26 a tam citovaná judikatura).

12 — Toto prohlášení bylo přijato hlavami států a vlád jedenácti z tehdy dvanácti členských států a nebylo zveřejněno v Úředním věstníku; viz k tomu závěry předsednictva, Bull ES 12-1989, bod 1.1.10.

nemůže být považována již z nedostatku pravomoci Evropské rady za závazný akt sekundárního práva. Jsou v ní toliko vyjádřeny všeobecné sociálněpolitické představy cílů, které se zaměřují na to, aby Unie dala impuls ke svému rozvoji na poli sociální politiky. [13]

38. Ačkoliv Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků jako taková není závazným právním aktem [14], vykazují k ní různá ustanovení práva Společenství úzký vztah, který je třeba přiměřeně zohlednit při jejich výkladu. S ohledem na takové předpisy již také Soudní dvůr použil Chartu jako výkladové vodítko [15].

39. Co se týče článku 141 ES, toto ustanovení se ve Smlouvě nachází v kapitole o sociální politice, jejíž úvodní ustanovení, čl. 136 odst. 1 ES, od vstupu v platnost Amsterdamské smlouvy [16], výslovně odkazuje na Chartu. Stejné platí pro směrnici 97/81, jejíž třetí bod odůvodnění má přímo na zřeteli také Chartu. Samy směrnice 75/117 a 76/207, které vstoupily v platnost před přijetím Charty, slouží k zavedení zásady rovného zacházení s pracovníky v podnikové sféře a týkají se také předmětu Charty [17], v jejímž světle je tedy nutno je vykládat a používat.

40. Rovněž také odhlédneme-li od takových předpisů, které k ní již na základě zvláštního sociálněpolitického obsahu úpravy vykazují úzký vztah, je nutno Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků zohlednit při výkladu a použití práva Společenství. Neboť cíle sociálního pokroku a vysoké míry sociální ochrany, jak jsou vyjádřeny v článku 2 ES, ve druhém a třetím bodu odůvodnění preambule Smlouvy o založení Evropského Společenství, jakož i v osmém bodu odůvodnění Smlouvy o založení Evropské Unie, platí pro všechny činnosti Společenství. Přiměřeně má

13 — Viz rovněž článek 4 EU, který ještě v roce 1989 nebyl v platnosti, ale může být považován za výraz toho, co bylo úlohou Evropské rady již před Smlouvou o Evropské unii a v ní zastoupených hlav států, popř. představitelů vlád členských států.

14 — Proti právní závaznosti Charty se vyslovuje ve výsledku také generální advokát Jacobs ve svém stanovisku, které přednesl dne 28. ledna 1999 ve věcech Albany a další (C-67/96, C-115/97 až C-117/97 a C-219/97, Recueil, s. I-5751, I-6025 bod 137).

15 — Rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, Recueil, s. I-8389, bod 47), rovněž rozsudek ze dne 26. června 2001, BECTU (C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 39). Oba rozsudky se týkaly směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s, 197; dále jen „směrnice 93/104"), jejíž čtvrtý bod odůvodnění bere zřetel na Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků).

16 — Dne 1. května 1999.

17 — Viz bod 16 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků.

výslovně na zřeteli Chartu konkretizující tyto cíle čtvrtý bod odůvodnění Smlouvy o založení Evropského Společenství.

41. Předkládajícímu soudu je proto nutno odpovědět tak, že Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků, ačkoli je právně nezávazná, je nutno použít jako výkladovou pomůcku pro předpisy práva Společenství.

C – K první otázce, písm. a) až c): Pojem pracovníka

42. Podstatou první otázky písm. a) až c) předkládajícího soudu je, zda pojem „pracovník" ve smyslu článku 141 ES, směrnice 75/117, rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků zahrnuje také osoby, které jsou zaměstnány toliko nepatrně a vykonávají svou činnost podle potřeb, a to bez konkrétní, předem stanovené délky pracovní doby.

43. Právo Společenství nezná žádný jednotný pojem pracovníka, význam tohoto pojmu spíše závisí na příslušném předpise [18]. V tomto ohledu je nutno rozlišovat jednak mezi rámcovou dohodou o částečném pracovním úvazku a jednak článkem 141 ES, směrnicí 75/117, směrnicí 76/207, jakož i Chartou Společenství základních sociálních práv pracovníků.

1. Pojem pracovníka v rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku

44. Co se týče především rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, tato dohoda platí dle svého ustanovení 2 odst. 1 pro „pracovníky na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v jednotlivých členských státech".

45. Ve smyslu rámcové dohody není tedy pojem pracovníka povahy odpovídající právu Společenství. Spíše je definován rozsah osobní působnosti rámcové dohody s odkazem na právě použitelné vnitrostátní právo. Pojem pracovníka je tedy nutno určit v závislosti na právních předpisech, kolektivních smlouvách a zvyklostech platných v tom kterém členském státě. Přitom členské státy disponují širokým prostorem pro volnou úvahu. Z práva Společenství mohou být potud nanejvýš převzaty krajní hranice. Mohlo by tak odporovat povinnosti

18 — Rozsudky ze dne 12. května 1998, Martínez Sala (C-85/96, Recueil, s. I-2691, bod 31), a ze dne 13. ledna 2004, Allonby (C-256/01, Recueil, s. I-873, bod 63).

k loajální spolupráci (článek 10 ES), pokud by členský stát vymezil ve svém vnitrostátním právu pojem pracovníka tak úzce, že by byla rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku zbavena užitečného účinku a realizace jejích cílů uvedených v ustanovení by byla nadměrně ztížena. Pro to ale v projednávaném případě neexistují žádné důvody.

46. V předkládacím usnesení Oberster Gerichtshof uvádí, že podle jeho názoru je na N. Wippel nutno pohlížet, navzdory neexistenci předem sjednané pevné délky pracovní doby, jako na pracovnici ve smyslu rakouského práva. Spadá tímto podle ustanovení 2 odst. 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku do jejího osobního rozsahu působnosti.

2. Pojem pracovníka v článku 141 ES, ve směrnicích 75/117 a 76/207, jakož i v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků

47. Článek 141 ES, směrnice 75/117 a 76/207, jakož i Charte Společenství základních sociálních práv pracovníků výslovně pojem pracovníka nedefinují. Jejich význam musí být proto zjištěn s ohledem na všeobecně uznávané zásady výkladu, přičemž je nutno zohlednit zejména souvislost, v níž se objevuje tento pojem, jakož i cíle Smlouvy [19].

48. Podle článku 2 ES je mimo jiné úlohou Společenství podporovat rovné zacházení pro muže a ženy. Článek 141 ES odst. 1 představuje specifický projev zásady rovného zacházení pro muže a ženy, která je jedním ze základů Společenství a součástí základních práv chráněných právem Společenství [20]. Podle čl. 3 odst. 2 ES usiluje Společenství o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy. Se zřetelem na Evropskou sociální chartu [21] a Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků [22] formuluje čl. 136 odst. 1 ES mj. cíl zlepšení životních a pracovních podmínek, jakož i cíl přiměřené sociální ochrany.

49. Na pozadí tohoto sociálního ochranného účelu je pojem pracovníka v článku 141 ES, a také ve směrnicích 75/117 a 76/207, jakož i v Chartě Společenství základních sociálních

19 — Rozsudek Allonby (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 64).

20 — Rozsudek Allonby (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 65); viz dále rozsudky ze dne 8. dubna 1976, Defrenne II (C-43/75, Recueil, s. 455, bod 12), a ze dne 10. února 2000, Deutsche Post (C-270/97 a C-271/97, Recueil, s. I-929, bod 57).

21 — Podepsána dne 18. října 1961 v Turíně.

22 — Viz zejména body 7 až 10 Charty.

práv pracovníků, nutno považovat a extenzivně vykládat [23] jako pojem práva Společenství. Jako podklad může přitom sloužit definice, kterou rozvinul Soudní dvůr v souvislosti s volným pohybem pracovníků dle článku 39 ES [24].

50. K článku 39 ES Soudní dvůr v ustálené judikatuře uvádí, vycházeje ze vzájemných práv a povinností v pracovním poměru, že za pracovníka je považován ten, kdo v průběhu určité doby podává výkony pro jiného dle jeho pokynů, za které obdrží jako protihodnotu odměnu [25]. Pojem pracovníka ostatně předpokládá skutečnou nebo pravou činnost, která nemá tak malý rozsah, aby se ukázala jako úplně bezvýznamná a nepodstatná [26].

51. Zda je v původním řízení činnost N. Wippel považována za skutečnou a pravou anebo byl její rozsah tak malý, aby se tato činnost ukázala jako úplně bezvýznamná a nepodstatná, musí předkládající soud posoudit na základě všech okolností případu [27]. Přesto může dát Soudní dvůr pokyny, když má užitečně zodpovědět otázky předkládajícího soudu na základě spisu, jakož i písemných a ústních vyjádření, které předkládajícímu soudu ulehčí jeho rozhodnutí [28].

52. Tak již Soudní dvůr právem uznal ve věci Raulin, že osoba, která pracuje na příkaz a je zaměstnána pouze nepatrně, může být považována za pracovníka [29]. Tato věc vykazuje ostatně některé paralely ke skutkovému stavu původního řízení. Ve věci Raulin také chyběly záruky, pokud se jedná o počet pracovních hodin, které je třeba odpracovat, a často se pracovalo velmi málo dnů v týdnu nebo málo hodin denně. Zaměstnavatel dlužil výplatu a sociální plnění jen potud, pokud pracovník skutečně pracoval. Naproti tomu nebyl pracovník povinen uposlechnout „příkaz" ze strany zaměstnavatele.

23 — Rozsudek Allonby (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 66).

24 — V tomto smyslu také rozsudek Allonby (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 67).

25 — Rozsudky ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum (66/85, Recueil, s. 2121, bod 17), ze dne 31. května 1989, Bettray (344/87, Recueil, s. 1621, bod 12), ze dne 8. června 1999, Meeusen (C-337/97, Recueil, s. I-3289, bod 13), a ze dne 6. listopadu 2003, Ninni-Orasche (C-413/01, Recueil, s. I-13187, bod 24), dále viz rozsudek Martínez Sala (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 32).

26 — Viz rozsudek ze dne 26. února 1992, Raulin (C-357/89, Recueil, s. I-1027, body 10 a 12), rozsudek ze dne 23. března 1982, Levin (53/81, Recueil, s. 1035, bod 17), jakož i v poznámce pod čarou 25 výše uvedené rozsudky Lawrie-Blum (bod 21), Meeusen (bod 13) a Ninni-Orasche (bod 26).

27 — Rozsudky Raulin (uvedený výše v poznámce pod čarou 26, bod 13) a Allonby (uvedený výše v poznámce pod čarou 18, bod 69).

28 — Ustálená judikatura v oblasti sociální politiky; viz např. rozsudky ze dne 11. září 2003, Steinicke (C-77/02, Recueil, s. I-9027, bod 59). a ze dne 23. října 2003, Schönheit und Becker (C-4/02 a C-5/02, Recueil, s. I-12575, bod 83).

29 — Rozsudek Raulin (uvedený výše v poznámce pod čarou 26, body 9 až 11).

53. Judikatura sice umožňuje zohledňovat při posuzování postavení pracovníka případnou nepravidelnost a omezené trvání podaných výkonů. Ze spisu nicméně vyplývá, že práce N. Wippel byla založená na delším časovém období a zahrnovala průměrně tři dny v týdnu, jakož i dvě soboty v měsíci. Nadto je nutno zohlednit [30], že podle judikatury Soudního dvora je nutno také osoby, které pracují pouze několik hodin v týdnu a jejichž příjem leží možná pod existenčním minimem, považovat za pracovníky [31].

54. Již použitelnost pojmu pracovník rozvinutého v rámci volného pohybu pracovníků dle článku 39 ES hovoří tedy pro posouzení N. Wippel jako pracovnice. Tímto může zůstat v projednávaném případě nevyřešené, zda je nutno pojem pracovníka v oblasti sociální politiky nadále chápat vzhledem k jeho sociálnímu ochrannému účelu, jako je tomu v oblasti volného pohybu pracovníků dle článku 39 ES [32].

55. Celkově je proto zapotřebí předkládajícímu soudu odpovědět tak, že pojem pracovníka v rámci článku 141 ES, směrnice 75/117, směrnice 76/207 a Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků v každém případě zahrnuje každou osobu, která pro jiného podle jeho pokynů odvádí výkony a jako protiplnění pobírá odměnu, ledaže se při těchto výkonech nejedná o žádné skutečné a pravé činnosti nebo o činnosti tak malého rozsahu, že se jeví jako plně bezvýznamné a nepodstatné. Potud nezáleží na předem určené, pevné pracovní době.

D – *Úvodní poznámky k druhé a třetí otázce: použitelnost směrnic 97/81 a 76/207*

56. Ve své druhé a třetí otázce se Oberster Gerichtshof odvolává na článek 141 ES, směrnice 75/117 a 76/207, jakož i rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku. Předtím než budou tyto otázky v jednotlivostech projednány, navrhuji objasnit, zda a v jakém rozsahu jsou jmenované předpisy na projednávaný případ použitelné.

1. Použitelnost směrnice 97/81 a rámcové dohody o částečném pracovním úvazku pro období před 20. lednem 2000

57. V souvislosti se směrnicí 97/81 a k ní připojenou rámcovou dohodou o částečném

30 — Rozsudek Raulin (uvedený výše v poznámce pod čarou 26, bod 14).

31 — Rozsudky Levin (uvedený výše v poznámce pod čarou 26, body 15 a 16) a Lawrie-Blum (uvedený výše v poznámce pod čarou 25, bod 21).

32 — Komise a P&C toto daly najevo ve svých písemných vyjádřeních.

pracovním úvazku je nutno si pro zodpovězení druhé a třetí otázky povšimnout, že doba k jejímu provedení uplynula [33] teprve 20. ledna 2000, tedy po vzniku pracovního poměru mezi N. Wippel a společností P&C.

58. Tím se nabízí otázka, jaký význam v projednávaném případě přináleží této rámcové dohodě, jestliže šlo o úseky pracovního poměru, které spadaly před 20. leden 2000, zvláště, zda je nutno vnitrostátní právo již vykládat a používat v souladu se směrnicemi také pro toto období [34].

59. Zásadně platí, že směrnice vstupují v platnost k okamžiku, který určují, nebo jinak dvacátý den po svém zveřejnění v Úředním věstníku [35]. Již od toho okamžiku vyvolávají právní účinky [36]. Členské státy se tak musí již během lhůty k provedení směrnice do právního řádu zdržet všeho, co vážně zpochybňuje cíl stanovený ve směrnici [37].

60. Rovněž přes tento zákaz porušení mohou směrnice již před uplynutím lhůty k jejich provedení vyvolávat právní účinky. Co se týče směrnice 97/81, je nutno z jejího znění vyrozumět, že dnem svého zveřejnění v Úředním věstníku, tj. 20. ledna 1998, *vstoupila v platnost* [38]. Sice byla členským státům uložena lhůta k provedení trvající do 20. ledna 2000, tato lhůta se týká jen vydání *nezbytných právních a správních předpisů, jakož i dohod sociálních partnerů* [39]. Smyslem a účelem této lhůty k provedení je stanovit dostatečný čas pro nezbytný legislativní postup a smluvní jednání mezi sociálními partnery [40]. Odhlédnuto od

33 — Článek 2 odst. 1 směrnice 97/81.

34 — K rozsahu povinnosti výkladu vnitrostátního práva v souladu se směrnicemi před uplynutím lhůty k provedení jsou zastoupeny rozdílné názory. Zatímco se generální advokát Darmon vyslovuje pro všeobecnou povinnost k výkladu vnitrostátního práva v souladu se směrnicemi již před uplynutím doby k provedení [stanovisko ze dne 14. listopadu 1989 (Recueil, s. I-3141, bod 11), Dekker a další (rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, C-177/88 a C-179/88, Recueil, s. I-3941 a I-3979)], generální advokát Jacobs nejde tak daleko, přijímá nicméně závazek vnitrostátních soudů vykládat již účinná vnitrostátní opatření k provedení směrnice v souladu s ní [stanovisko ze dne 25. června 1992, Hansa Fleisch, body 23 a 24 (rozsudek ze dne 10. listopadu 1992, C-156/91, Recueil, s. I-5567)].

35 — Článek 254 odst. 1 druhá věta a odst. 2 druhá věta ES. Směrnice, které nejsou určeny všem členským státům, jsou účinné oznámením jejich adresátům.

36 — Rozsudek ze dne 18. prosince 1997, Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Recueil, s. I-7411, bod 41). Viz také stanovisko generálního advokáta Albera ze dne 9. září 2003, Rieser (C-157/02, Recueil, s. I-1477, bod 112).

37 — Článek 249 odst. 3 ES ve spojení s čl. 10 odst. 2 ES. Také – vztaženo na vydání předpisů – rozsudek Inter-Environnement Wallonie (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, bod 45), jakož i rozsudky ze dne 8. května 2003, ATRAL (C-14/02, Recueil, s. I-4431, bod 58), a ze dne 5. února 2004, Rieser (C-157/02, uvedený v poznámce pod čarou 36, bod 66).

38 — Článek 3 směrnice 97/81.

39 — Článek 2 odst. 1 směrnice 97/81.

40 — V tomto smyslu také rozsudky Inter-Environnement Wallonie (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, bod 43) a Rieser (uvedený výše v poznámce pod čarou 37, bod 68).

tohoto zvláštního případu je ovšem směrnice právně závazná již dnem vstupu v platnost, pokud se jedná o cíl, jehož je třeba dosáhnout, a zavazuje také soudní orgány v členských státech [41].

61. Zejména jsou zjištěna politická rozhodnutí zákonodárce Společenství, pokud se jedná o práci na částečný pracovní úvazek, a tím cíl směrnice 97/81 již s jejím vstupem v platnost. Taková rozhodnutí je nutno jmenovitě zohledňovat tam, kde musí vnitrostátní soudce vykládat a používat obecná ustanovení nebo neurčité právní pojmy vnitrostátního práva.

62. Jestliže ve vnitrostátních právních a správních předpisech existovala obecná ustanovení a neurčité právní pojmy již před vydáním směrnice, selhává také námitka [42], že soudy nesmí při použití směrnice předjímat rozhodnutí zákonodárce. Pokud tedy vnitrostátní soudce v souladu se směrnicemi vykonává toliko volný prostor k výkladu, který mu již vymezil zákonodárce ve stávajících vnitrostátních předpisech, plní pouze svou pravomoc.

63. Jsem proto toho názoru, že ustanovení vnitrostátního práva, zejména obecná ustanovení a neurčité právní pojmy, je nutno vykládat a používat v souladu se směrnicemi před uplynutím lhůty k jejich provedení. V projednávaném případě působí rozhodnutí zákonodárce Společenství o práci na částečný úvazek na stávající vnitrostátní zákaz diskriminace již před uplynutím lhůty k provedení a mohou ovlivnit jejich výklad a použitelnost [43]. Stejná rozhodnutí by bylo nutno v ostatním také dodržovat, jestliže by ve sporu v původním řízení mělo záležet na pojmu „rozpor s dobrými mravy" podle vnitrostátního práva; tento pojem měl význam v Rakousku, podle sdělení předkládajícího soudu, pro posouzení určitých druhů práce na částečný úvazek, v každém případě předtím, než byl přijat článek 19d AZG.

41 — Rozsudek Inter-Environnement Wallonie (uvedený výše v poznámce pod čarou 36, body 40 a 41); rozsudky ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing (C-106/89, Recueil, s. I-4135, bod 8), a ze dne 22. května 2000, Fornasar a další (C-318/98, Recueil, s. I-4785, body 41 a 42). Rozsudek Rieser (uvedený výše v poznámce pod čarou 37, bod 67) se nevyslovuje proti povinnosti k výkladu v souladu se směrnicemi před uplynutím lhůty k provedení; pouze objasňuje, že do uplynutí lhůty k provedení nepřichází v úvahu žádná přímá použitelnost směrnice a stávající vnitrostátní právo musí zůstat nepoužitelné. Naproti tomu se jedná u výkladu v souladu se směrnicemi o použití stávajícího vnitrostátního práva.

42 — Viz bod 24 stanoviska generálního advokáta Jacobse, Hansa Fleisch (uvedené výše v poznámce pod čarou 34).

43 — Již v AZG v BGBl. I č. 46/1997 byl v čl. 19d odst. 6 obsažen zákaz znevýhodňování zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. Viz kromě toho zákaz diskriminace na základě pohlaví v článku 2 GlBG.

2. Věcná působnost směrnice 76/207

64. Pokud jde o případnou diskriminaci na základě pohlaví, je nutno objasnit, zda se použije článek 141 ES a článek 1 směrnice 75/117, anebo směrnice 76/207, a jaký existuje vztah se směrnicí 97/81, včetně rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

65. Článek 141 ES a článek 1 směrnice 75/117 zakazují diskriminaci na základě pohlaví, pokud se jedná o *odměňování*, zatímco diskriminace podle pohlaví s ohledem na *pracovní podmínky* je uvedena v čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207. Působnosti obou těchto úprav se vzájemně vylučují [44].

66. V projednávaném případě nevedou účastníci původního řízení v první řadě spor o odměňování samo. Mzdový požadavek N. Wippel je spíše následkem jejího sporu se společností P&C o úpravu pracovní doby, tedy o pracovní podmínky. Skutečnost, že rozdíly v pracovních podmínkách mohou mít pro dotyčné pracovníky také finanční důsledky, které případně vyvolávají právní spory, neodporuje použitelnosti směrnice 76/207 [45]. Vztaženo na takové spory, není patřičný článek 141 ES a článek 1 směrnice 75/117, nýbrž čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 jakožto speciálnější ustanovení.

67. Zákaz diskriminace ve směrnici 76/207 je použitelný [46] ostatně také vedle zákazu znevýhodňování pracovníků na částečný pracovní úvazek podle rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, protože oba předpisy upravují rozdílný skutkový stav a sledují rozdílné cíle. Jejich stávající zákazy diskriminace mají rozdílná pojítka. Nejsou k sobě navzájem ve vztahu speciality.

E – *K druhé otázce: diskriminace zákonem*

68. Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda je z pohledu práva Společenství zakázanou diskriminací, když pro pracovníky

44 — Viz rozsudek Steinicke (uvedený výše v poznámce pod čarou 28, body 48 až 51), dále mé stanovisko ze dne 1. dubna 2004, Hlozek (C-19/02, Recueil, s. I-11449, body 96 a 97 s dalšími odkazy).

45 — Rozsudek Steinicke (uvedený výše v poznámce pod čarou 28, body 49 až 51).

46 — Ve výsledku také generální advokát Tizzano ve svém stanovisku ze dne 3. dubna 2003, Steinicke (C-77/02, Recueil, s. I-9027, body 41, 42 a 58). Viz dále čl. 6 odst. 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

pracující na plný úvazek existují konkrétní nebo kolektivní smlouvou daná ustanovení pracovní doby, avšak pro pracovníky na částečný úvazek taková – případně subsidiárně použitelná – úprava neexistuje.

69. Potud je nutno pamatovat jednak na (z hlediska pohlaví neutrální) zákaz diskriminace mezi pracovníky pracujícími na částečný úvazek a pracovníky pracujícími na plný úvazek a jednak na zákaz (nepřímé) diskriminace na základě pohlaví.

1. Zákaz diskriminace pracovníků pracujících na částečný pracovní úvazek

70. Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku obsahuje zákaz diskriminace pracovníků pracujících na částečný pracovní úvazek. Podle jejího ustanovení 4 odst. 1 nesmí být s pracovníky na částečný úvazek, pokud jde o podmínky zaměstnání, zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

71. Ke zjištění, zda působí právní stav jako ten rakouský v tomto smyslu diskriminačně, je nutno provést dva přezkumy. Především je nutno se ptát, zda vůbec existuje méně příznivé zacházení s pracovníky na částečný úvazek než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek. V kladném případě by bylo nutné zkoumat, zda může být takové méně příznivé zacházení ospravedlněno objektivními důvody.

a) Neexistence méně příznivého zacházení, pokud jde o úpravu pracovní doby

72. Co se předně úpravy *pracovní doby* týče [47], stanoví rakouské právo, podle sdělení předkládajícího soudu, jak pro pracovníky pracující na částečný úvazek, tak také pro pracovníky pracující na plný úvazek, v čl. 19d odst. 2 AZG toliko smluvní ujednání nebo ujednání dané kolektivní smlouvou. Předpisy uvedené předkládajícím soudem neobsahují ani v prvém, ani ve druhém případě samostatná, případně subsidiárně použitelná ustanovení o úpravě pracovní doby [48]. Protože je zákon tímto stejný pro pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek, nezpůsobuje méně příznivé zacházení s pracovníky na částečný úvazek.

47 — „Úpravou pracovní doby" je popsáno, kdy se právě pracuje.

48 — Zejména nedávají předpisy o případném překročení běžné pracovní doby pracovníků na plný úvazek dostatečný výklad úpravy jejich pracovní doby; týkají se spíše rozsahu jejich pracovní doby.

b) Neexistence méně příznivého zacházení, pokud jde o délku pracovní doby

73. Je potom otázkou, zda existuje méně příznivé zacházení s pracovníky na částečný úvazek, pokud jde o *délku pracovní doby*[49]. Rakouské právo stanoví v článku 3 AZG běžnou pracovní dobu v rozsahu 40 hodin týdně a 8 hodin denně. Sleduje-li se stanovisko přednesené rakouskou vládou, nejedná se u této úpravy v žádném případě o zvláštní ustanovení jen pro pracovníky na plný úvazek. Spíše platí jmenované nejvyšší hranice jak pro pracovníky na plný úvazek, tak pro pracovníky na částečný úvazek; u posledně uvedených se může zejména projevit omezení denní pracovní doby, pokud pracují nepravidelně.

74. Zdá se, že – odlišně od rakouské vlády – předkládající soud a N. Wippel naproti tomu vycházejí z toho, že běžná pracovní doba v rozsahu 40 hodin týdně a osm hodin denně stanovená v článku 3 AZG obsahuje zvláštní úpravu pro pracovníky na plný úvazek, zatímco rakouské právo nezná pro pracovníky pracující na částečný úvazek žádný zákonný model. Zejména chybí v rakouském právu – případně subsidiárně použitelné – takové stanovení pracovní doby, jako najdeme pro zvláštní případ práce na příkaz třeba v Německu[50].

75. Pokud sledujeme tento pohled, nabízí se ovšem otázka, zda je nutno v takovém *nerovném zacházení* prostřednictvím zákona spatřovat *méně příznivé zacházení* s pracovníky pracujícími na částečný úvazek. Odpověď na tuto otázku musí být dovozena z celkové souvislosti rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, jakož i z jejího smyslu a účelu.

i) Cíle přiměřené sociální ochrany, podpory zaměstnání a pružné organizace pracovní doby

76. V čl. 136 odst. 1 ES si Společenství a členské státy vytyčují za cíl mimo jiné podporu zaměstnání, zlepšení životních a pracovních podmínek a přiměřenou

49 — „Rozsahem pracovní doby" je popsáno, kolik se pracuje.

50 — Článek 12 odst. 1 německého zákona o práci na částečný pracovní úvazek a pracovních smlouvách na dobu určitou ze dne 21. prosince 2000 (Teilzeit- und Befristungsgesetz, BGBl. I s. 1966) zní: „Zaměstnanci a zaměstnavatelé mohou sjednat, že zaměstnanec musí svůj pracovní výkon odvádět přiměřeně podle potřeb (práce na příkaz). Ujednání musí zakotvovat určitou délku týdenní a denní pracovní doby. Jestliže není zakotvena délka týdenní pracovní doby, platí, že pracovní doba je sjednána na deset hodin. Jestliže není sjednána délka denní pracovní doby, musí zaměstnavatel požadovat pracovní výkon zaměstnance právě na nejméně tři po sobě jdoucí hodiny."

sociální ochranu. Bod 7 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků vyžaduje ke zlepšení životních a pracovních podmínek pokroky u pracovní doby a její organizace, jakož i návrat k „jiným formám zaměstnání", jako práce na částečný úvazek, ale také sezonní práce.

77. Co se konečně týče samotné rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, ukazují obecné úvahy jí předcházející, že tato dohoda zvláštním způsobem zavazuje k ujednání o práci a rodinném životě, podpoře zaměstnání, zvyšování intenzity zaměstnání a pružnější organizaci práce [51]. Cíl pružné organizace pracovní doby, která vyhovuje požadavkům zaměstnavatelů a pracovníků, se nadto opět nalézá na předním místě také v ustanovení 1 písm. b) rámcové dohody.

78. Z přehledu těchto cílových ustanovení vyplývá, že při výkladu a použitelnosti rámcové dohody o částečném pracovním úvazku je nutno věnovat zvláštní zřetel, vedle přiměřené sociální ochrany a také podpory zaměstnání, pružnější organizaci pracovní doby, jakož i stávajícím požadavkům zaměstnavatelů a pracovníků. Flexibilitu a inovativní možnosti uspořádání v pracovním poměru je nutno chápat jako příspěvek k podpoře zaměstnání, jakož i ke zlepšení životních a pracovních podmínek, ne nutně jako překážku pro ně.

ii) Nedostatek protichůdných posouzení ve směrnicích 93/104 a 91/533

79. Ani z jiných pracovněprávních směrnic, na které odkazuje předkládající soud, nevyplývají žádná protichůdná hodnocení zákonodárce Společenství.

80. Co se týče jednak směrnice 93/104, požaduje sice její čl. 6 bod 1, aby „byla délka týdenní pracovní doby omezena právními nebo správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery". Jak už ale ukazuje nadpis a uvozující věta tohoto předpisu, musí být stanovena pouze maximální délka pracovní doby pro účely pracovní bezpečnosti a ochrany zdraví [52].

51 — Body 4 a 5 všeobecných úvah k rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku; viz také pátý bod odůvodnění směrnice 97/81.

52 — Toto zhodnocení je potvrzeno pátým a osmým bodem odůvodnění směrnice 93/104. Viz kromě toho rozsudek ze dne 12. listopadu 1996, Spojené království v. Rada (C-84/94, Recueil, s. I-5755, body 12, 22, 29 a 45).

81. Co se krom toho týče směrnice 91/533 [53], ta stanoví, že je nutno pracovníka písemně informovat o jeho běžné denní a týdenní pracovní době [54]. Tato úprava míří pouze na to, informovat pracovníka o stávajících právech a povinnostech, usnadnit mu důkaz těchto práv a povinností, jakož i celkově transparentněji uspořádat trh práce [55]. Směrnice 91/533 nesmí být chápána tak, že kromě této pouhé informační povinnosti zamýšlí také obsahovou harmonizaci vnitrostátního práva v oblasti pracovních smluv, například ve smyslu zákonné povinnosti povinně stanovit pevnou pracovní dobu v každém druhu pracovního poměru [56]. V pracovním poměru bez pevné pracovní doby musí být spíše možné splnit jiným vhodným způsobem informační povinnost, možná tím, že pracovníku zaměstnavatel sděluje v pravidelných odstupech plány služeb [57].

82. Celkově proto nelze dovodit ani ze směrnice 93/104, ani ze směrnice 91/553, ani z bodu 9 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků, že pracovní poměry, které se vyznačují nedostatkem délky pracovní doby a její úpravy, musí být zakázány.

iii) Neexistence méně příznivého zacházení s pracovníky na částečný úvazek

83. V tomto kontextu není již předem nutno považovat za méně příznivé zacházení s pracovníky na částečný úvazek než s pracovníky na plný úvazek, když zákon nestanoví konkrétní, případně subsidiárně použitelná, ustanovení úpravy jejich pracovní doby a zejména pro ně nepředepisuje žádnou minimální déku pracovní doby. Neboť čím více prostoru ponechá zákonodárce zaměstnavatelům a pracovníkům pro pružné uspořádání pracovních poměrů, tím více bude ulehčeno vytváření pracovních míst a tím spíše může vyhovovat specifickým poměrům určitých skupin osob.

84. Tak nechává příležitostné zaměstnání, u něhož jsou rozhodně zohledněna přání dotyčných osob, jde-li o objem jejich práce, také co možná největší svobodu pracovníkovi. Vyhovuje proto obzvláště pracovníkům, kteří mohou nebo chtějí pracovat jen nepravidelně a v proměnlivém rozsahu nebo hledají pouze vedlejší příjem. To platí například pro osoby, kteří se chtějí věnovat

53 — Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, s. 32; Zvl. vyd. 05/02, s. 3, dále jen „směrnice 91/533").

54 — Článek 2 odst. 2 písm. i) ve spojení s čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 91/533.

55 — Viz druhý bod odůvodnění směrnice 91/533.

56 — Tak ukazuje například osmý bod odůvodnění směrnice 91/533, jakož i její čl. 1 odst. 2 písm. b) („příležitostná práce"), že zákonodárce Společenství nezohledňuje žádnou pevnou, flexibilitu vylučující úpravu.

57 — Podobně také rakouská vláda ve svém ústním vyjádření.

hlavně soukromé péči o své děti nebo příslušníka rodiny vyžadujícího péči, ale také pro žáky a studenty. N. Wippel chtěla ostatně podle sdělení předkládajícího soudu „dočasně pracovat a našetřit si peníze".

85. Pro pracovníky, kteří jsou odkázáni na pravidelný příjem v určitém rozsahu nebo kteří přikládají význam časové předvídatelnosti svého objemu práce, sice může být nápomocné subsidiárně použitelné zákonné stanovení délky pracovní doby a může to odpovídat cíli sociální ochrany, zásadě spravedlivé odměny [58], jakož i snaze o zlepšení životních a pracovních podmínek. Současně ovšem může taková úprava zmenšit podnět k vytváření nových pracovních míst cestou inovativní smluvní podoby, a tak přinejmenším ztížit výdělečnou činnost těm, kteří nemohou nebo nechtějí pravidelně pracovat ve stále stejném rozsahu. Zákonné stanovení pracovní doby pro pracovníky pracující na částečný úvazek tedy nepředstavuje stále výhodu a její neexistence není nutně znevýhodňující pro dotyčné osoby.

86. K rozdílným poměrům sil mezi zaměstnavateli a pracovníky v pracovním poměru a zejména k možnému zneužívání smluvních podob bez pevné délky pracovní doby ze strany zaměstnavatele může být v jednotlivém případě přihlíženo [59] při konkrétní použitelnosti zákazu diskriminace. Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku nutně nevyžaduje již na úrovni právních předpisů omezit možnosti úpravy ze strany zaměstnavatele a pracovníka, pokud se jedná o délku pracovní doby.

87. Členským státům je nicméně dovoleno, aby v rámci zakotvených cílů překročily úroveň ochrany práva Společenství a aby k ochraně pracovníků na částečný úvazek stanovily ve svém zákonodárství přísnější ustanovení, třeba úpravu minimální pracovní doby [60]. Povinnost přijmout přísnější ustanovení ovšem neexistuje. Neboť u předpisů práva Společenství o práci na částečný úvazek se jedná toliko o minimální standard [61].

58 — Viz k tomu bod 5 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků.

59 — Viz k tomu níže úvahy k třetí otázce, zejména body 108 až 112.

60 — Tak existuje třeba v Belgii zákonná minimální pracovní doba pro zaměstnance pracující na částečný pracovní úvazek, který odpovídá třetině pracovní doby srovnatelných zaměstnanců pracujících na plný pracovní úvazek (článek 11a zákona o pracovních smlouvách ze dne 3. července 1978, *Moniteur Belge* ze dne 22. srpna 1978. V Německu existuje pro zvláštní případ práce na příkaz subsidiárně použitelné zákonné ustanovení (viz výše, poznámka pod čarou 50). V ostatních členských státech mohou ustanovení k minimální pracovní době stanovit kolektivní ujednání.

61 — Viz čl. 137 odst. 2 pododstavec 1 písm. b) ES (tento předpis nahrazuje čl. 2 odst. 2 první pododstavec v Maastrichtu podepsané Smlouvy o sociální politice ze dne 7. února 1992), jedenáctý bod odůvodnění směrnice 97/81, jakož i ustanovení 6 odst. 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

c) Mezitímní závěry

88. Právní úprava, jako je rakouský AZG, která nestanoví – případně subsidiárně použitelné – zákonné ustanovení o rozsahu a úpravě pracovní doby pracovníků pracujících na částečný úvazek, nezpůsobuje žádnou zakázanou diskriminaci ve srovnání s pracovníky na plný úvazek ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

2. Zákaz diskriminace na základě pohlaví

89. Zbývá přezkoumat, zda neexistence – případně subsidiárně použitelného – zákonného stanovení rozsahu a úpravy pracovní doby pracovníků pracujících na částečný úvazek vede v rakouském právu k zakázané diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207.

90. Sleduje-li se pohled předkládajícího soudu [62], zachází rakouské právo s pracovníky na plný úvazek a s pracovníky na částečný úvazek rozdílně. Díky běžné pracovní době v rozsahu 40 hodin týdně a osm hodin denně článek 3 AZG stanoví zvláštní pravidlo pro pracovníky pracující na plný úvazek, na druhé straně ovšem rakouské právo neobsahuje žádné – případně subsidiárně použitelné – stanovení délky pracovní doby pro pracovníky pracující na částečný úvazek.

91. V tomto ohledu je AZG formulován z hlediska pohlaví neutrálně. Podle ustálené judikatury obsahuje ovšem i neutrálně vyjádřená vnitrostátní právní úprava nepřímou diskriminaci tehdy, když skutečně znevýhodňuje podstatně větší podíl příslušníků jednoho pohlaví, pokud není toto rozdílné zacházení odůvodněno objektivními faktory, které nemají nic společného s diskriminací na základě pohlaví [63].

92. Podle sdělení předkládajícího soudu se mezi pracovníky pracujícími na plný úvazek v Rakousku nachází asi 60 % mužů a 40 % žen, zatímco mezi pracovníky pracujícími na částečný úvazek činí podíl žen 90 % a jen 10 % mužů. Neexistence stanovení délky pracovní doby pro pracovníky pracující na

62 — K názoru předkládajícího soudu viz bod 74 tohoto stanoviska; k opačnému názoru, který zastává rakouská vláda, viz bod 73 tohoto stanoviska.

63 — Rozsudky ze dne 26. září 2000, Kachelmann (C-322/98, Recueil, s. I-7505, bod 23), a ze dne 6. dubna 2000, Jorgensen (C-226/98, Recueil, s. I-2447, bod 29); viz dále rozsudky ze dne 13. května 1986, Bilka Kaufhaus (C-170/84, Recueil, s. 1607, body 29 až 31), a ze dne 13. července 1989, Rinner-Kühn (C-171/88, Recueil, s. 2743, bod 12), rozsudek Steinicke (uvedený výše v poznámce pod čarou 28, bod 57), jakož i rozsudek ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Recueil, s. I-2741, bod 50). Zákaz nepřímé diskriminace, pokud se jedná o pracovní podmínky, vyplývá v ostatním také z čl. 2 odst. 1 směrnice 76/207.

částečný úvazek – případně subsidiárně použitelného – tedy zasahuje podstatně více ženy než muže.

93. Jak správně poznamenala Komise, nejsou již pracovníci pracující na plný úvazek a pracovníci pracující na částečný úvazek v tomto relevantním hledisku srovnatelní. Co se totiž rozsahu pracovní doby týče, práce na plný úvazek nemůže být v Rakousku předmětem individuálního smluvního ujednání. Počet hodin, které je nutno odpracovat, je zakotven v podobě zákonné běžné délky pracovní doby v ustanovení 3 AZG (nebo v podobě výhodnější úpravy provedené kolektivní smlouvou). Naproti tomu práce na částečný úvazek předpokládá právě smluvní ujednání o pracovní době, ať už ve formě pevného nebo pravidelně připadajícího počtu hodin, či ve formě proměnlivého počtu hodin ve smyslu konceptu příležitostného zaměstnávání.

94. Považují-li se ovšem – na rozdíl od zde zastávaného názoru – pracovníci pracující na plný úvazek a pracovníci pracující na částečný úvazek v bodě, který je zde předmětem zájmu, za srovnatelné, mohly by objektivní faktory, které nemají nic společného s diskriminací na základě pohlaví, odůvodnit nestanovení konkrétní zákonné úpravy délky pracovní doby pro pracovníky pracující na částečný úvazek. Neboť úsilí o flexibilitu v pracovních podmínkách slouží podpoře zaměstnání, a tím koneckonců také zlepšování životních a pracovních podmínek. Kromě toho nepůsobí neexistence zákonného ustanovení, jak již zaznělo, na pracovníky na částečný úvazek nutně nevýhodně.

95. Jako shrnutí: právní úprava, jako je rakouský AZG, která nestanoví – případně subsidiárně použitelné – zákonné ustanovení o rozsahu a úpravě pracovní doby pro pracovníky pracující na částečný úvazek, nezahrnuje žádnou zakázanou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207.

F – *K třetí otázce: diskriminace v pracovní smlouvě*

96. Touto třetí otázkou míří předkládající soud na konkrétní úpravu pracovního poměru ve sporu v původním řízení. Chce vědět, zda je z pohledu práva Společenství založena zakázaná diskriminace, když rámcová pracovní smlouva o příležitostném zaměstnání, jako je smlouva používaná ze strany P&C, nezakotvuje předem ujednanou délku pevné pracovní doby.

97. Opět je třeba jednak pamatovat na (z hlediska pohlaví neutrální) zákaz diskriminace mezi pracovníky pracujícími na částečný úvazek a pracovníky pracujícími na plný úvazek a jednak na zákaz (nepřímé) diskriminace na základě pohlaví.

1. Zákaz diskriminace pracovníků na částečný úvazek

98. Na první pohled bezpodmínečně neodpovídá koncept příležitostného zaměstnání praktikovaný společností P&C klasickým představám práce na částečný úvazek. Pojem pracovníka pracujícího na částečný úvazek ve smyslu rámcové dohody o částečném pracovním úvazku může být chápán široce. Tak definuje ustanovení 3 odst. 1 této rámcové dohody každého zaměstnance jako pracovníka pracujícího na částečný úvazek, jehož běžná pracovní doba vypočítaná na týdenním základě nebo jako průměr doby zaměstnání v jednom roce spadá do pracovní doby srovnatelného pracovníka pracujícího na plný úvazek. Ze spisu vyplývá, že toto byl případ N. Wippel. Pracovnice jako N. Wippel je tedy pracovnicí pracující na částečný úvazek ve smyslu rámcové dohody a spadá do její působnosti ochrany.

99. Ustanovení 4 odst. 1 této rámcové dohody požaduje, pokud jde o podmínky zaměstnání, aby s pracovníky na částečný úvazek nebylo zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

100. Rámcová dohoda uzavřená mezi N. Wippel a P&C nestanovila pevnou pracovní dobu, spíše měly být délka pracovní doby a její úprava ve smyslu příležitostného zaměstnání zakotveny případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran.

101. Takový smluvní typ se tak zásadně liší od smluvního typu použitelného pro srovnatelné pracovníky pracující na plný úvazek, a to z hlediska běžné pracovní doby v rozsahu 38,5 hodiny týdně [64], která je zakotvena kolektivní smlouvou. Je však třeba dále přezkoumat, zda takovéto *nerovné zacházení* představuje *méně příznivé zacházení s* pracovníky na částečný úvazek.

a) Shrnutí přednesených argumentů

102. Předkládající soud, N. Wippel a rakouská vláda v podstatě argumentují, že

64 — Předkládací usnesení odkazuje potud na rakouskou kolektivní smlouvu zaměstnanců pracujících v obchodě na plný úvazek. Je věcí předkládajícího soudu se ve smyslu ustanovení 3 odst. 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku ujistit, že se tato kolektivní smlouva používá v podniku P&C na srovnatelné zaměstnance pracující na plný pracovní úvazek.

příležitostným zaměstnáním bez předem zakotvené délky pracovní doby je hospodářské riziko přesunuto ze zaměstnavatele na pracovníka, nastává trvající stav vyjednávání mezi oběma stranami a také rozsah a úprava pracovní doby byly zcela přenechány libovůli zaměstnavatele.

103. Ve svém písemném a ústním vyjádření zmiňuje N. Wippel také možné sociální důsledky zvoleného smluvního typu: Pokud není příležitostná pracovní síla nasazena na delší dobu, může to být používáno jako nástroj k tomu, aby se jí proplacená dovolená, proplácená náhrada v případě nemoci nebo v těhotenství, jakož i dlužné odstupné (takzvané „odchodné") na konci pracovního poměru blížily nule. Pokud ve výplatním období nedostane vůbec žádnou odměnu, je mimoto nutno pracovníka odhlásit ze zdravotního pojištění. Kromě toho dovoluje zaměstnavateli smluvní podoba příležitostného zaměstnání opomenout zákonnou ochranu pracovníků před propouštěním.

104. P&C namítá, že koncept příležitostného zaměstnání je u jejích spolupracovníků nadmíru oblíbený a je doporučen také zástupcem pracovníků (podniková rada). Časový rozsah zaměstnání je právě v jednotlivém případě zakotven jednomyslně jednak podle předpokládaných očekávání obratu nebo objemu práce a jednak podle přání pracovníků. Žalobkyně je odkázána na výhody a nevýhody takové úpravy. Je také výslovně zachyceno, že rámcová dohoda nezajišťuje žalobkyni žádný příjem a je jí ponecháno na vůli odmítnout případ od případu práci bez jejího znevýhodnění. Žalobkyně také nemusí být v žádném časovém okamžiku připravena k práci. Příležitostné pracovní síly by měly rovněž nárok na proplacení dovolené v rozsahu 30 dnů v roce, na zvláštní dávky plynoucí z kolektivní smlouvy, jakož i na zákonné odstupné, a dále na pokračující nemocenskou. Kromě toho jsou příležitostné pracovní síly sociálně pojištěny. Nemluvě o přenášení podnikatelského rizika na pracovníky, které je v rozporu s dobrými mravy.

b) Výklad zákazu diskriminace

105. Zákaz méně příznivého zacházení s pracovníky pracujícími na částečný úvazek dle ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku je nutno vykládat a používat ve světle celkové souvislosti, jakož i ve světle smyslu a účelu této úpravy [65].

65 — Viz k tomu v jednotlivostech body 76 až 78 tohoto stanoviska.

i) Žádné obecné znevýhodňování pracovníků pracujících na částečný úvazek

106. Smluvní typ, který nestanoví délku pracovní doby ani její úpravu, může být nevýhodný pro ty pracovníky, kteří jsou odkázáni na pravidelný příjem z výdělečné činnosti v určitém rozsahu nebo kladou důraz na časovou předvídatelnost své práce[66]. Stejný smluvní typ může být ale také výhodný pro pracovníky, kteří mohou nebo chtějí pracovat nepravidelně a v proměnlivém rozsahu anebo hledají pouze vedlejší příjem. Pozitivní postoj podnikové rady P&C jako zvoleného zástupce zaměstnanců ke konceptu příležitostného zaměstnání může být hodnocen jako dodatečná indicie, že takový smluvní typ neupřednostňuje jednostranně zaměstnavatele a neznevýhodňuje pracovníky.

107. V tomto kontextu nemůže být smluvní typ bez předem sjednané délky pevné pracovní doby považován za všeobecně nevýhodný pro pracovníky na částečný úvazek. Toto by totiž odporovalo cílům pružné organizace pracovní doby a podpoře zaměstnání, na nichž je založena rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku, a nebyly by dostatečně zohledněny zájmy některých pracovníků[67].

ii) Přiměřená sociální ochrana a zákaz zneužívání

108. Krom toho nesmí zůstat v jednotlivém případě bez povšimnutí, při výkladu a použitelnosti zákazu znevýhodňování, cíl přiměřené sociální ochrany[68], zejména patřičné zohlednění zájmů pracovníka.

109. Jednak požaduje tento cíl od zaměstnavatele, aby se při přijetí pracovníka ujistil, zda jsou mu dostatečně dobře známy výhody a nevýhody smluvního typu bez předem ujednané pevné délky pracovní doby a zda odpovídají jeho zájmům. Je-li třeba, má povinnost ho o tom přiměřeně poučit. V projednávaném případě je nesporné, že N. Wippel byla před svým přijetím do práce

66 — Viz bod 84 tohoto stanoviska a tam uvedené příklady.

67 — Viz bod 84 tohoto stanoviska.

68 — Článek 136 odst. 1 ES a bod 10 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků.

podrobně poučena a prohlásila, že není odkázána na pravidelný příjem. Celkem obecně použila P&C, podle vlastního nerozporovaného sdělení, model příležitostného zaměstnání výlučně vůči spolupracovníkům, kteří nebyli odkázáni na nepravidelný příjem.

110. Krom toho se může z cíle přiměřené sociální ochrany dovozovat zákaz zneužívání pro celou dobu platnosti pracovního poměru. Jestliže totiž zaměstnavatel v systému příležitostného zaměstnání nenabídne pracovníkovi žádnou práci způsobem vyvolávajícím zneužívání, může to mít ze strany N. Wippel popsané sociální důsledky, kupříkladu pro trvání nebo výpočet nároků spojených s pracovním poměrem jako náhrada mzdy za dovolenou, pokračující nemocenská, výplata pro těhotné ženy nebo ochrana prostřednictvím nemocenského pojištění. Takové zneužívání by bylo zvláště zapotřebí konstatovat tehdy, když by byla nabídnuta určitým pracovníkům práce bez objektivního důvodu, ostatním ovšem proti jejich vůli nebo jen ve značně malém rozsahu.

111. Z pouhého abstraktního nebezpečí zneužívání ze strany zaměstnavatele nesmí být ovšem dovozováno, že smluvní typ bez předem sjednané pevné délky pracovní doby působí na pracovníky pracující na částečný úvazek *obecně* méně příznivě. Nepovolené opomenutí nabídek zaměstnání v jednotlivém případě by bylo nutno spíše posuzovat právě jako každé jiné nepovolené chování zaměstnavatele během pracovního poměru, a mohlo by být proto podrobeno sankcím stanoveným v daném vnitrostátním pracovním právu [69]. Členské státy a jejich soudy mají široký prostor pro volnou úvahu podle rámcové dohody o částečném pracovním úvazku. Podle úpravy vnitrostátního práva mohou vést zneužívání například k nárokům na náhradu škody, nárokům na vydání soudního příkazu a dalším nárokům pracovníka.

112. Je věcí předkládajícího soudu, aby se přesvědčil, že v konkrétním u něho projednávaném případě nedošlo k takovémuto zneužití; v řízení před Soudním dvorem každopádně N. Wippel stran toho nic nepřednesla.

c) Mezitímní závěry

113. Ze shora uvedených důvodů není zakázanou diskriminací pracovníků pracujících na částečný úvazek ve smyslu ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, pokud rámcová pracovní smlouva nestanoví předem sjednanou pev-

69 — Viz ustanovení 6 odst. 5 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, které odkazuje na právní předpisy jednotlivých států, kolektivní smlouvy a zvyklosti, pokud se jedná o zabránění a odstranění sporných případů.

nou délku pracovní doby, ledaže si nebyl pracovník výhod a nevýhod tohoto smluvního typu dostatečně vědom nebo zaměstnavatel nadále zneužívajícím způsobem opomíjí nabídnout pracovníku práci.

a) Neexistence méně příznivého zacházení se ženami

116. Pro tvrzení, že se ženami dochází k méně příznivému zacházení na základě pohlaví nepostačuje pouhé zjištění, že je jejich – izolovaně sledovaný – podíl ve zcela určité skupině, např. mezi příležitostnými pracovníky, značně vyšší než podíl mužů. Pojem znevýhodňování vyžaduje spíše srovnávat s jinými skupinami pracovníků ve stejném podniku.

2. Zákaz diskriminace na základě pohlaví

114. Je třeba dále přezkoumat, zda model příležitostného zaměstnání používaný společností P&C bez předem sjednané pevné délky pracovní doby vede k diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207.

115. Tento model je vytvořen z hlediska pohlaví neutrálně; příležitostné zaměstnání je otevřeno pracovníkům obou pohlaví. Podle ustálené judikatury obsahuje ale také neutrálně pojatá úprava nepřímou diskriminaci tehdy, když skutečně znevýhodňuje značně vyšší podíl příslušníků pohlaví, jestliže toto rozdílné zacházení není odůvodněno objektivními faktory, které nemají nic společného s diskriminací na základě pohlaví [70].

117. Ve svém písemném vyjádření, které nebylo zpochybněno, P&C prohlásila, že v jejím podniku je 84,84 % žen jako příležitostných pracovnic, zatímco podíl žen mezi pracovníky pracujícími na plný úvazek a pracovníky pracujícími na částečný úvazek s *pevnou* délkou pracovní doby činí 75,82 %. Na otázku v průběhu ústní části řízení společnost P&C dodatečně uvedla, že podíl pracovnic mezi pracovníky pracujícími na plný úvazek – posuzováno zvláště – činí kolem 65 % a podíl žen mezi pracovníky pracujícími na částečný úvazek – jak pracovní síly na částečný úvazek s pevnými pracovními dobami, tak také příležitostní pracovníci – kolem 85 % [71].

70 — Viz již bod 91 tohoto stanoviska a judikaturu uvedenou v poznámce pod čarou 63.

71 — Posledně jmenované hodnoty ve výši 65 % a 85 % se dle sdělení společnosti P&C vztahují na celkové sledování jejích podniků v Německu a Rakousku.

118. Je věcí vnitrostátního soudu posoudit, zda jsou taková statistická data vypovídající [72]. Nicméně Soudní dvůr může předkládajícímu soudu, na jehož otázky musí užitečně zodpovědět, dát pokyny, které tomuto soudu usnadní rozhodnutí.

119. Podíl žen mezi příležitostnými pracovníky a pracovníky pracujícími na částečný úvazek, kteří mají pevnou pracovní dobu, se prakticky neodlišuje a činí kolem 84 % až 85 %. Srovnají-li se příležitostně zaměstnané pracovní síly s pracovníky pracujícími na plný úvazek, popř. s pracovníky pracujícími na částečný úvazek s pevnou pracovní dobou, je podíl pracovnic mezi příležitostnými pracovníky o zhruba deset procentních bodů výše (84,84 % v protikladu k 75,82 %). Srovnání všech pracovních sil pracujících na částečný úvazek s pracovními silami pracujícími na plný úvazek vede k následujícímu výsledku: pracovnice tvoří sice mezi pracovníky pracujícími na plný úvazek převažující většinu, jejich podíl je ale s 65 % o zhruba 20 procentních bodů nižší než u pracovníků pracujících na částečný úvazek.

120. Tato čísla ukazují, že podíl pracovnic u P&C je vesměs vysoký. Každý smluvní typ zvolený ze strany P&C (zaměstnání na plný úvazek, zaměstnání na částečný úvazek nebo příležitostné zaměstnání) obzvláště silně dopadá na ženy.

121. Protože v projednávaném případě je problematizována především neexistence předem sjednané pevné délky pracovní doby, přisuzuje se srovnání mezi pracovníky *s pevnou pracovní dobou* (buď zaměstnanými na částečný nebo plný úvazek) a těmi, kteří jsou zaměstnáni *bez pevné pracovní doby*, zvláštní význam. Mezi těmito oběma skupinami se liší podíl žen jen o zhruba deset procentních bodů. Takový rozdíl považoval Soudní dvůr v rozsudku Seymour-Smith a Perez za nevýznamný [73]. V tomto kontextu jsem toho názoru, že se nemůže hovořit o nerovném zacházení na základě pohlaví, pokud u P&C platí pro pracovníky pracující na plný úvazek a pro některé pracovníky pracující na částečný úvazek, avšak pro příležitostné pracovníky nikoliv.

122. Všeobecně platí: Nedopadá-li smluvní typ bez předem sjednané pevné délky pracovní doby podstatně více na pracovníky jednoho pohlaví než jiný smluvní typ, nevede to k žádné zakázané diskriminaci na základě

72 — Rozsudek ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Perez (C-167/97, Recueil, s. I-623, bod 62).

73 — Rozsudek uvedený výše v poznámce pod čarou 73, body 63 a 64.

pohlaví ve smyslu čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207.

b) Podpůrně: Odůvodnění

123. I kdyby předkládající soud musel dojít k závěru, že smluvní typ příležitostného zaměstnání v podniku P&C dopadá na ženy více než jiné smluvní typy, a tím vede k nerovnému zacházení na základě pohlaví, bylo by nutné dále zkoumat, zda lze toto nerovné zacházení vysvětlit objektivně odůvodnitelnými faktory, které nemají nic společného s dikriminací na základě pohlaví.

124. Jak bylo již uvedeno, nemůže být považován diskutabilní koncept příležitostného zaměstnání pro dotyčné osoby za obecně nevýhodný[74]. Tím spíše mohou objektivní faktory mluvit pro pružnou smluvní podobu, zejména samotné přání pracovníka pracovat nepravidelně v proměnlivém rozsahu. V takovém případě nemá nestanovení předem sjednané pevné délky pracovní doby nic společného s (nepřímou) diskriminací na základě pohlaví.

125. Stav věci může být popřípadě posouzen jinak tehdy, když pracovníci jednoho pohlaví jsou postiženi příležitostným zaměstnáním silněji než jinými smluvními podobami a při svém přijetí do práce nejsou dostatečně poučeni o výhodách a nevýhodách. Zejména v těchto případech existuje riziko, že sjednané pracovní podmínky neodpovídají při objektivní úvaze zájmu dotyčných osob, a tak porušují zákaz diskriminace. Stejný předpoklad by bylo třeba přijmout v případě, že by takovým pracovníkům v dalším průběhu pracovního poměru nebyla zneužívajícím způsobem nabídnuta žádná práce[75].

G – Ke čtvrté otázce: Náhrada případné diskriminace

126. Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, jak je potřeba finančně vyrovnat případnou diskriminaci.

127. Bude-li druhá a třetí otázka zodpovězena tak, jak jsem navrhla výše, není potřeba odpovídat na čtvrtou otázku.

74 — Body 106 a 107 tohoto stanoviska.

75 — Body 109 a 110 tohoto stanoviska.

VI – Závěry

128. Na základě shora uvedených úvah navrhuji Soudnímu dvoru, aby odpověděl na otázky položené rakouským Oberster Gerichtshof následovně:

1) Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, která byla přijata na zasedání Rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989, není právně závazná. Je ovšem nutno ji použít jako výkladovou pomůcku pro předpisy práva Společenství.

2) V rámci článku 141 ES, směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, a Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků zahrnuje pojem pracovníka v každém případě každou osobu, která pro jiného vykonává práci podle jeho pokynů a jako protiplnění dostává odměnu, ledaže se při těchto výkonech nejedná o skutečné a pravé činnosti nebo činnosti tak nepatrného rozsahu, že se jeví jako zcela bezvýznamné a nepodstatné. Potud nezáleží na předem stanovené, pevné pracovní době.

Pojem pracovníka ve smyslu ustanovení 2 odst. 1 přílohy ke směrnici Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním

úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS je nutno stanovit v závislosti na právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách a obyčejích platných v každém členském státě.

3) Právní úprava taková, jakou je rakouský Arbeitszeitgesetz (zákon o pracovní době), která nestanoví – případně subsidiárně použitelné – zákonné ustanovení o rozsahu a úpravě pracovní doby pro pracovníky pracující na částečný úvazek, nepředstavuje ani zakázanou diskriminaci pracovníků pracujících na částečný úvazek ve smyslu ustanovení 4 odst. 1 přílohy ke směrnici 97/81, ani zakázanou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207.

4) Nestanoví-li rámcová pracovní smlouva předem sjednanou pevnou délku pracovní doby, pak to neznamená žádnou zakázanou diskriminaci pracovníků pracujících na částečný úvazek ve smyslu ustanovení 4 odst. 1 přílohy ke směrnici 97/81, ledaže si zaměstnanec nebyl dostatečně vědom výhod a nevýhod tohoto smluvního typu nebo zaměstnavatel nadále opomíjí zneužívajícím způsobem pracovníkovi nabídnout práci.

Nedopadá-li smluvní typ bez předem sjednané pevné pracovní doby na pracovníky jednoho pohlaví podstatně více než jiné smluvní typy, pak to nevede k žádné zakázané diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207.