NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
JULIANE KOKOTT
prednesené 18. mája 2004 [1]

I — Úvod

1. V prejednávanej veci sa posudzuje konštrukcia „zamestnania podľa potreby". Ide pritom v zásade o zodpovedanie otázky, či zmluvná dohoda, ktorá neurčuje vopred pevný pracovný čas, porušuje zákaz diskriminácie podľa práva Spoločenstva.

2. Na tomto pozadí kladie rakúsky Oberster Gerichtshof (ďalej len „vnútroštátny súd") vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania niekoľko otázok týkajúcich sa výkladu ustanovení práva Spoločenstva v oblasti sociálnej politiky, predovšetkým zákazu diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas oproti pracovníkom s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a zákazu diskriminácie na základe pohlavia.

1 — Jazyk prednesu: nemčina.

II — Právny rámec

A — *Právo Spoločenstva*

3. Článok 141 ods. 1 ES znie takto:

„Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny [rovnosti odmeňovania — *neoficiálny preklad*] pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty."

4. Článok 1 ods. 1 smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej

odmeny pre mužov a ženy [rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia — *neoficiálny preklad*] [2] (ďalej len „smernica 75/1117") stanovuje:

„Zásada rovnakej odmeny [rovnosti odmeňovania — *neoficiálny preklad*] pre mužov a ženy ustanovená v článku 119 zmluvy, ďalej len ‚zásada rovnakej odmeny [rovnosti odmeňovania — *neoficiálny preklad*]', znamená odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota."

5. Článok 5 ods. 1 smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého [rovnosti — *neoficiálny preklad*] zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky [3] (ďalej len „smernica 76/207") v znení relevantnom pre prejednávanú vec stanovuje:

„Uplatňovanie zásady rovnakého [rovnosti — *neoficiálny preklad*] zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky, vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia" [4].

6. Článok 2 ods. 1 smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC [5] (ďalej len „smernica 97/81") stanovuje:

„Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na vykonanie tejto smernice najneskôr do 20. januára 2000 alebo zabezpečia, aby najneskôr do toho dňa sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia pomocou dohody, pričom sa od členských štátov žiada, aby podnikli akékoľvek potrebné opatrenia umožňujúce, aby boli vždy v stave zaručiť výsledky uložené touto smernicou. ..."

7. Článok 3 smernice 97/81 znie:

„Táto smernica nadobudne účinnosť v deň svojho uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*" [6].

2 — Ú. v. ES L 45, s. 19.

3 — Ú. v. ES L 39, s. 40.

4 — Medzičasom bol článok 5 ods. 1 smernice 76//207 nahradený pozmeneným článkom 3 ods. 1 písm. c) tej istej smernice. Nové znenie nadobudlo účinnosť 5. októbra 2002 v súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 76/207 (Ú. v. ES L 269, s. 15). Lehota na prebratie týchto zmien trvá do 5. októbra 2005.

5 — Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9 (oznámenie v Ú. v. ES L 128, 1998, s. 71).

6 — Smernica bola uverejnená v úradnom vestníku 20. januára 1998.

8. Účelom rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá je pripojená k smernici 97/81, je podľa jej doložky 1:

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

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

9. Doložka 2 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas stanovuje:

„Táto dohoda platí pre pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte."

10. Doložka 3 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas definuje pracovníka na kratší pracovný čas ako pracovníka, ktorého bežný pracovný čas, vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka, je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času.

11. Doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas stanovuje okrem iného toto:

„1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok [s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času — *neoficiálny preklad*] len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (pro rata temporis).

..."

12. Doložka 6 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas okrem iného stanovuje:

„1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu mať alebo zaviesť výhodnejšie pracovné miesta, ako ustanovuje táto dohoda.

..."

4. Táto dohoda nebude mať vplyv na nijaké ďalšie zvláštne ustanovenia spoločenstva a najmä na ustanovenia spoločenstva, týkajúce sa rovnakého [rovnosti — *neoficiálny preklad*] zaobchádzania alebo príležitostí pre mužov a ženy.

5. Pri predchádzaní vzniku sporov a sťažností z uplatňovania tejto dohody a pri ich urovnaní sa bude postupovať v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou."

13. Okrem vyššie uvedených predpisov je ďalej potrebné poukázať na Chartu základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva[7], ktorá bola prijatá pri príležitosti zasadnutia Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989, a obsahuje okrem iného nasledujúce ustanovenia:

„5. Za každé zamestnanie sa má zaplatiť spravodlivá odmena.

S týmto cieľom sa odporúča, aby primerane k podmienkam v každej krajine:

— sa pracovníkom zaručila spravodlivá odmena za prácu, to znamená odmena za prácu postačujúca na to, aby im umožnila primeranú životnú úroveň,

— pracovníci, ktorých práca je upravená ináč, ako v rámci pracovnej zmluvy s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času na dobu neurčitú, dostali spravodlivú odmenu,

...

7. Uskutočnenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve. Tento proces sa uskutočňuje prostredníctvom prispôsobovania týchto podmienok k dosiahnutému pokroku, a dotýka sa najmä pracovného času a jeho rozvrhnutia, ako aj iných foriem práce ako je pracovný pomer na dobu neurčitú, akými sú pracovný pomer na dobu určitú, pracovný pomer na kratší pracovný čas, vypožičanie zamestnancov a sezónna práca.

...

9. Pracovné podmienky každého závislého zamestnanca v Európskom spoločenstve

7 — Obsiahnutá v dokumente Komisie KOM(89) 471 z 2. októbra 1989.

musia byť upravené primerane k podmienkam v jednotlivých štátoch v zákone, kolektívnej zmluve, alebo pracovnej zmluve.

...

Primerane k podmienkam v jednotlivých štátoch

Každý pracovník Európskeho spoločenstva má nárok na primeranú sociálnu ochranu, a musí poberať dávky sociálneho zabezpečenia v dostatočnej výške, nezávisle od jeho postavenia a od veľkosti podniku, v ktorom pracuje..." [*neoficiálny preklad*]

B — *Vnútroštátne právo*

14. Z rakúskeho vnútroštátneho práva majú význam najmä ustanovenia Gleichbehandlungsgesetz (zákon o rovnosti zaobchádzania, ďalej len „GlBG") a Arbeitszeitgesetz zo 6. júna 1994 [8] (zákon o pracovnom čase, ďalej len „AZG").

8 — BGBl. 1994 I, s. 1170.

15. V zmysle § 2 ods. 1 GlBG nikto nesmie byť priamo alebo nepriamo diskriminovaný z dôvodu pohlavia, osobitne pri uzatváraní pracovného pomeru, pri určení odmeny a v prípade ostatných pracovných podmienok. Pracovník má v prípade, ak bol diskriminovaný pri určení odmeny, nárok voči zamestnávateľovi na vyplatenie rozdielu (§ 2a ods. 2 GlBG).

16. § 3 AZG v zásade stanovuje bežný pracovný čas na 40 hodín týždenne a 8 hodín denne.

17. Vo vzťahu k rozvrhnutiu bežného pracovného času stanovuje § 19c AZG toto:

„(1) Rozvrhnutie bežného pracovného času a jeho zmeny musia byť dohodnuté, ak nie sú určené v kolektívnej zmluve.

(2) Zamestnávateľ môže zmeniť rozvrhnutie bežného pracovného času, ak:

1. zmena je objektívne odôvodnená dôvodmi vyplývajúcimi z povahy práce,

2. pracovník je informovaný o dĺžke a rozvrhnutí bežného pracovného času najmenej dva týždne vopred,

3. táto zmena nie je v rozpore so záujmami pracovníka hodnými zreteľa, a

4. nie je to v rozpore so žiadnou dohodou.

(3) Je možné odhliadnuť od ustanovenia odseku 2 bod 2, ak to je potrebné pre zabránenie neprimeranej hospodárskej nevýhode v nepredvídateľných prípadoch a iné opatrenia nie sú možné. Z dôvodov vyplývajúcich z povahy danej činnosti sa môžu v kolektívnych zmluvách prijať ustanovenia odporujúce odseku 2 bod 2."

18. § 19d AZG stanovuje okrem iného toto:

„(1) Prácou na kratší pracovný čas sa rozumie situácia, keď týždenná dĺžka dohodnutého pracovného času je kratšia, ako dĺžka bežného pracovného času určená zákonom alebo dohodnutá v kolektívnej zmluve.

(2) Dĺžka a rozvrhnutie pracovného času, ako aj ich zmena musia byť dohodnuté, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Použije sa § 19c odseky 2 a 3.

...

(6) Pracovníci na kratší pracovný čas nesmú byť diskriminovaní z dôvodu tejto skutočnosti v porovnaní s pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, ak rozdielne zaobchádzanie nie je zdôvodnené objektívnymi skutočnosťami. ... V prípade sporu musí zamestnávateľ dokázať, že znevýhodňujúce zaobchádzanie nebolo dôsledkom práce na kratší pracovný čas."

19. Z uznesenia vnútroštátneho súdu okrem toho vyplýva, že kolektívna zmluva pre rakúskych zamestnancov v obchode stanovuje dĺžku bežného pracovného času na 38,5 hodín týždenne a upravuje aj prepočítavanie počas dlhších období.

III — Skutkový stav a konanie pred vnútroštátnym súdom

20. V období medzi októbrom 1998 a júnom 2000 bola pani Wippel, žalobkyňa v konaní pred vnútroštátnym súdom, zamestnaná u žalovaného v konaní pred vnútroštátnym súdom, Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG (ďalej len „P & C"), spoločnosti podnikajúcej v oblasti maloobchodu so šatstvom. Jej pracovný pomer bol založený rámcovou pracovnou zmluvou, ktorej základom bola zásada zamestnania podľa potreby.

21. Táto rámcová pracovná zmluva predovšetkým nestanovovala žiadny pevný pracovný čas, dĺžka a rozvrhnutie pracovného času sa totiž určovali dohodou strán pre každý prípad osobitne. Konkrétne, v prípade potreby práce mohol P & C požiadať pani Wippel o jej služby a ona mohla ponúknutú pracovnú úlohu prijať alebo odmietnuť bez udania dôvodu. V praxi riaditeľ predajne P & C na začiatku každého týždňa vytvoril plán obratu a pracovných úloh pre nasledujúci týždeň. Každý zamestnanec mohol označiť na zozname, kedy počas nasledujúceho týždňa nechcel pracovať. Pracovné úlohy potom určil P & C v súlade s takto vyjadrenými preferenciami zamestnancov. Zo spisu okrem toho vyplýva, že pani Wippel viackrát označila, že určité dni nemôže alebo nechce pracovať.

22. Rámcová pracovná zmluva takisto stanovovala, že pani Wippel sa nezaručoval žiadny stabilný príjem, keďže obe strany sa výslovne zriekli určenia presného rozsahu zamestnania. P & C poskytol žalobkyni iba vyhliadku na to, že bude môcť pracovať tri dni v týždni a dve soboty v mesiaci. Jej odmena za prácu činila 6,54 eur za hodinu plus prípadné provízie z predaja.

23. Pani Wippel skutočne pracovala nepravidelne počas doby jej zamestnania od októbra 1998 do júna 2000, a tomu zodpovedajúc sa výška jej odmeny za prácu menila z mesiaca na mesiac. Najväčší počet odpracovaných hodín za mesiac mala v októbri 1999, vtedy pracovala 123,32 hodín.

24. Pred uzavretím rámcovej pracovnej zmluvy P & C informoval pani Wippel — ktorá mala vtedy 19 rokov a práve ukončila svoje vzdelávanie — o výhodách a nevýhodách ňou zvolenej zmluvnej konštrukcie. Pani Wippel pritom uviedla, že nie je odkázaná na pravidelný príjem.

25. Teraz existuje medzi účastníkmi konania pred vnútroštátnym súdom spor týkajúci sa nároku pani Wippel na mzdu. Pani Wippel podala v júni 2000 na Arbeits- und Sozialgericht Wien (súd pre pracovné

veci a pre veci sociálneho zabezpečenia vo Viedni) žalobu proti P & C na zaplatenie 11 929,23 eur zvýšených o výdavky a príslušenstvo. P & C by jej mal spätne zaplatiť odmenu, a to za rozdiel medzi najväčším množstvom práce, ktorá sa od nej mohla vyžadovať, a skutočne mesačne odpracovanými hodinami. Pani Wippel tvrdí, že najdlhšia možná pracovná doba — ktorú odpracovala v októbri 1999 — by mala byť základom na určenie jej odmeny za *každý* mesiac, keď pracovala pre P & C. Na tomto základe si nárokuje hrubú mesačnú mzdu vo výške 807,98 eur do decembra 1999 a 825,92 eur do júna 2000.

26. Arbeits- und Sozialgericht Wien zamietol žalobu na základe § 19d ods. 2 AZG; podľa neho sa v prejednávanom prípade určila každá pracovná úloha dohodou medzi účastníkmi sporu. Oberlandsgericht Wien (odvolací súd vo Viedni) ako odvolací súd zrušil prvostupňový rozsudok, vrátil vec prvostupňovému súdu na preskúmanie skutočného priebehu a vývoja pracovného pomeru a povolil „Rekurs". Obaja účastníci podali „Rekurs" na Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd).

27. K rakúskemu právu Oberster Gerichtshof uvádza, že v zmysle AZG platí pre zamestnancov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času bežný pracovný čas, ktorého dĺžku a rozvrhnutie určuje zákon. Naopak, vo vzťahu k zamestnancom na kratší pracovný čas AZG neobsahuje — ani subsidiárnu — zákonnú úpravu dĺžky ani rozvrhnutia ich pracovného času.

28. Ak sa zohľadní účel úpravy pracovného času, dohoda, o akú ide v prejednávanom prípade, je neplatná. Táto dohoda vychádza z toho, že zamestnanec sa zrieka svojho zákonného práva na zmluvné určenie pracovného času a prenecháva rozvrhnutie pracovného času na ľubovôľu zamestnávateľa.

29. Oberster Gerichtshof poukazuje na štatistické údaje, podľa ktorých predstavujú ženy viac ako 90 % zamestnancov na kratší pracovný čas, pričom ich podiel medzi zamestnancami s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času je približne 40 %. Keďže P & C neuviedol, že v jeho podniku by panovali výrazne odlišné pomery, treba vychádzať z toho, že podiel žien medzi zamestnancami na kratší pracovný čas výrazne prekračuje ich podiel medzi zamestnancami s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času nielen vo všeobecnosti, ale aj v podniku P & C.

IV — Návrh na začatie prejudiciálneho konania a konanie pred Súdnym dvorom

30. Uznesením z 8. augusta 2002 položil vnútroštátny súd Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1) a) Má sa článok 141 ES, článok 1 smernice 75/117..., doložka 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC... a bod 9 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z 9. decembra 1989 (pojem pracovník) vykladať v tom zmysle, že nimi zaručená ochrana sa trvale vzťahuje aj na osoby, ktoré ako žalobkyňa v prejednávanom prípade v rámci veľmi detailnej rámcovej pracovnej zmluvy, ktorá upravuje odmeňovanie, podmienky ukončenia pracovného pomeru zamestnancom aj zamestnávateľom atď., ale zároveň stanovuje, že dĺžka a rozsah pracovného času sa dohodnú medzi stranami pre každý prípad osobitne v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať?

b) Zahŕňa pojem „pracovník" v zmysle prvej otázky uvedenej v bode a) vyššie určitú osobu, ak sa predvída, ale bez záväzku oboch strán, že táto osoba bude pracovať približne tri dni v týždni a dve soboty za mesiac?

c) Zahŕňa pojem „pracovník" v zmysle prvej otázky uvedenej v bode a) vyššie určitú osobu, ak táto osoba skutočne pracuje približne tri dni v týždni a dve soboty za mesiac?

d) Je Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva... právne záväzná aspoň do tej miery, že iné ustanovenia práva Spoločenstva sa musia vykladať v jej svetle?

2) Má sa článok 141 ES, článok 1 smernice 75/117, článok 5 smernice 76/207... a doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas vykladať v tom zmysle, že ide o rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je objektívne zdôvodnené, ak zákon alebo kolektívna zmluva obsahuje úpravu uplatniteľnú na pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času (z ktorých je približne 60 % mužov a 40 %

žien) nielen v prípade dĺžky pracovného času, ale čiastočne aj v prípade rozvrhnutia pracovného času, pričom pracovník s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času sa môže dovolať tejto úpravy aj vtedy, ak chýba zodpovedajúca zmluvná dohoda, ale takáto úprava neexistuje pre pracovníkov na kratší pracovný čas (z ktorých je približne 90 % žien a 10 % mužov), a to ani v prípade, ak zmluvné strany neuzavrú zákonom požadovanú dohodu o tejto otázke?

3) Má sa článok 141 ES, článok 1 smernice 75/117, článok 5 smernice č. 76/207 a doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas vykladať v tom zmysle, že ide o rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je objektívne zdôvodnené, ak zamestnávateľ výslovne vylúči dohodu o dĺžke a rozvrhnutí pracovného času pre zamestnancov na kratší pracovný čas, a dá sa domnievať, že väčšinu týchto pracovníkov predstavujú ženy (približne 90 % žien a 10 % mužov), pričom však v prípade pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, v prípade ktorých sa dá predpokladať, že nejde v takej istej väčšine o ženy, zákon alebo kolektívna zmluva upravuje dĺžku a čiastočne aj rozvrhnutie pracovného času?

4) Má sa článok 141 ES, článok 1 smernice 75/117, článok 5 smernice 76/207 a doložka 4, ale aj doložka 1 písm. b) (rozvoj práce na kratší pracovný čas) rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas vykladať v tom zmysle, že na účel nápravy nerovnakého zaobchádzania, ktoré nie je objektívne zdôvodnené, je v danom prípade dovolené a potrebné:

a) v prípade dĺžky pracovného času určiť ako základ jednu určitú dĺžku, a ak odpoveď na túto otázku je kladná, takto určiť:

i) dĺžku bežného pracovného času alebo

ii) najvyšší počet skutočne odpracovaných hodín za týždeň, ibaže zamestnávateľ preukáže, že tento rozsah práce bol výsledkom osobitne vysokej potreby pracovnej sily v danom období, alebo

iii) potrebu pracovnej sily v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy, alebo

iv) priemernú týždennú dĺžku pracovného času, a

b) v prípade rozvrhnutia pracovného času priznať pracovníkovi na účel kompenzácie dodatočných nákladov, ktoré mu vznikajú v dôsledku flexibility a prospechu, ktorý z toho vyplýva pre zamestnávateľa:

i) ‚primerané' zvýšenie hodinovej mzdy, ktorá by sa určila pre každý prípad osobitne, alebo

ii) minimálne zvýšenie, akým je aj zvýšenie, na ktoré majú nárok pracovníci s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času pracujúci dlhšie ako bežný pracovný čas (8 hodín denne alebo 40 hodín týždenne), alebo

iii) odmenu určenú nezávisle od množstva skutočne vykonanej práce za čas, za ktorý sa neposkytuje odmena ako za pracovný čas, ale počas ktorého by podľa zmluvy pracovník mohol pracovať (potenciálny pracovný čas), ak predbežná informáciu bola poskytnutá v lehote kratšej ako

— 14 dní,

— primeraná doba?"

31. Svoje pripomienky Súdnemu dvoru predložili pani Wippel, P & C, vlády Rakúskej republiky a Spojeného kráľovstva, a Komisia.

V — Posúdenie

A — *Prípustnosť prejudiciálnych otázok*

32. Vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania Oberster Gerichtshof uvádza, že koncept zamestnávania podľa potreby je podľa vnútroštátneho práva neprípustný a rámcová pracovná zmluva uzavretá medzi pani Wippel a P & C čiastočne neplatná. Na tomto pozadí uvádza Komisia vo svojich písomných a ústnych pripomienkach domnienku, že v konaní pred vnútroštátnym súdom ide predovšetkým o rakúske vnútroštátne právo. Komisia tým pádom nepriamo spochybňuje aj prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES a právomoc Súdneho dvora zodpovedať prejudiciálne otázky.

33. V tejto súvislosti je potrebné poukázať na to, že podľa ustálenej judikatúry prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu rozhodnúť so zohľadnením osobitostí každého prípadu tak o potrebe vydania prejudiciálneho rozhod-

nutia pre vydanie svojho vlastného rozsudku, ako aj o dôležitosti otázok predložených Súdnemu dvoru. Návrh vnútroštátneho súdu na začatie prejudiciálneho konania sa môže zamietnuť iba v prípade, ak zjavne neexistuje žiadna súvislosť medzi požadovaným výkladom práva Spoločenstva a okolnosťami alebo predmetom konania pred vnútroštátnym súdom [9].

35. Tým pádom návrhu na začatie prejudiciálneho konania nechýba zjavne akákoľvek súvislosť s konaním pred vnútroštátnym súdom. Prejudiciálne otázky sú prípustné.

B — *O prvej otázke písm. d): právna povaha Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva*

34. V prejednávanom prípade chce Oberster Gerichtshof aplikovať vnútroštátne predpisy, ako sú AZG a GlGB, ktoré aspoň sčasti slúžia na prebratie právnych aktov Spoločenstva [10]. V zmysle zásady výkladu v súlade so smernicou [11] môže byť výklad práva Spoločenstva významný aj pri aplikácii vnútroštátnych zákonov. V podmienkach konania pred vnútroštátnym súdom to platí nielen pre právne skutočnosti relevantné pre zákaz diskriminácie podľa práva Spoločenstva, ale — ako správne poznamenáva Komisia — aj pre jeho právne účinky, to znamená pre dôsledky, ktoré by z takejto diskriminácie mali vyplynúť podľa práva Spoločenstva.

36. Otázka 1 písm. d) sa týka právnej povahy Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva. Vnútroštátny súd sa pýta na právnu záväznosť Charty: chce vedieť, či sa má Charta použiť pri výklade práva Spoločenstva. Navrhujem túto otázku preskúmať vopred, keďže má dosah na zodpovedanie všetkých ostatných otázok vnútroštátneho súdu.

37. Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva bola prijatá formou vyhlásenia pri príležitosti stretnutia Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989 [12]. Nemá preto rovnakú právne záväznú povahu ako akty primárneho práva, ako Zmluva

9 — Pozri napríklad rozsudky z 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93, Zb. s. I-4921, body 59 až 61; z 30. apríla 1998, Cabour, C-230/96, Zb. s. I-2055, bod 21; zo 6. júna 2000, Angonese, C-281/98, Zb. s. I-4139, bod 18, a z 25. marca 2004, Azienda Agricola Ettore Ribaldi a i. Ribaldi, spojené veci 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, Zb. s. I-2943, bod 72.

10 — V tomto zmysle je potrebné predovšetkým uviesť smernice 76/207 a 97/81.

11 — K zásade výkladu v súlade so smernicou podľa článku 249 ods. 3 ES v spojení s článkom 10 ES pozri iba rozsudok zo 14. júla 1994, Faccini Dori (C-91/92, Zb. s. I-3325, body 19 až 26 a tam citovaná judikatúra).

12 — Toto vyhlásenie bolo prijaté hlavami štátov, resp. vlád jedenástich z vtedajších dvanástich členských štátov, a nie je uverejnené v úradnom vestníku, pozri závery predsedníctva, Bull. EG 12-1989, č. I.1.10.

a k nej pripojené protokoly v zmysle článku 311 ES. Na Chartu sa nedá pozerať ani ako na záväzný akt sekundárneho práva, z dôvodu chýbajúcej právomoci Európskej rady na prijímanie právnych noriem. Vyjadruje iba všeobecné ciele sociálnej politiky, ktoré slúžia na to, aby poskytli Únii impulz pre ďalší rozvoj v oblasti sociálnej politiky [13].

38. Napriek tomu, že Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva nie je záväzný právny akt [14], rôzne ustanovenia práva Spoločenstva sa vyznačujú úzkymi väzbami na ňu, ktoré je pri ich výklade a uplatňovaní potrebné primerane zohľadniť. So zreteľom na takéto predpisy už aj Súdny dvor použil Chartu za výkladovú pomôcku [15].

39. Čo sa týka napr. článku 141 ES, tento sa nachádza v kapitole Zmluvy o sociálnej politike, ktorej úvodné ustanovenie, článok 136, od účinnosti Amsterdamskej zmluvy [16] výslovne odkazuje na Chartu. To isté platí o smernici 97/81, ktorej odôvodnenie č. 3 takisto priamo odkazuje na Chartu. Aj smernice 75/117 a 76/207, ktoré nadobudli účinnosť pred prijatím Charty, slúžia na vykonanie zásady rovnosti zaobchádzania pre pracovníkov v podnikovej sfére, a tým sa dotýkajú predmetu úpravy Charty [17], a preto sa majú vykladať v jej svetle.

40. Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva sa však musí zohľadniť pri výklade práva Spoločenstva aj odhliadnuc od takýchto predpisov, ktoré z dôvodu v nich obsiahnutej osobitnej sociálno-politickej úpravy s ňou vykazujú úzke väzby. Ciele sociálneho pokroku a vysokej úrovne sociálnej ochrany vyjadrené v článku 2 ES, v druhom a treťom odôvodnení preambuly Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, ako aj v ôsmom odôvodnení preambuly Zmluvy o Európskej únii totiž platia pre všetky činnosti Spoločenstva. Tomu zodpovedajúc odkazuje štvrté odô-

13 — Pozri aj článok 4 EÚ, ktorý síce v roku 1989 ešte nebol účinný, ale dá sa považovať za vyjadrenie úlohy Európskej rady a v nej zastúpených hláv štátov, resp. vlád členských štátov, už pre uzavretím Zmluvy o Európskej únii.

14 — Proti právnej záväznosti Charty sa nakoniec vyslovil aj generálny advokát F. G. Jacobs vo svojich spojených návrhoch z 28. januára 1999, (Zb. s. I-5754, bod 137), Albany, Brentjes et Drijvende Bokken, rozcudky z 21. septembra 1999 Albany a i. (C-67/96, C-115/97 až C-117/97 a C-219/97, Zb. s. I-6025 Zb. s. I-5751, I-5754, bod. 137).

15 — Rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, Zb. s. I-8389, Zb. s. I-6121, bod 47; podobne rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 39. Oba rozsudky sa týkali smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18, ďalej len „smernica 93/104"), ktorej štvrté odôvodnenie výslovne odkazuje na Chartu základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva.

16 — Dňa 1. mája 1999.

17 — Pozri bod 16 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva.

vodnenie preambuly Zmluvy o Európskej únii výslovne na Chartu, ktorá tieto ciele konkretizuje.

41. Vnútroštátnemu súdu preto je treba dať odpoveď, že Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva síce nie je právne záväzná, ale má sa použiť ako pomôcka pre výklad predpisov práva Spoločenstva.

C — O prvej otázke písm. a) až c): pojem pracovníka

42. Svojou otázkou 1 písm. a) až c) sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či pojem pracovníka v zmysle článku 141 ES, smernice 75/117, rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva zahŕňa aj také osoby, ktoré sú zamestnávané iba v malom rozsahu a svoju prácu vykonávajú podľa potreby bez toho, že by mali konkrétny, vopred určený pracovný čas.

43. Právo Spoločenstva nepozná jednotný pojem pracovníka, význam tohto pojmu závisí od práve dotknutého predpisu. [18] Preto treba rozlišovať medzi rámcovou dohodou o práci na kratší pracovný čas na strane jednej a článkom 141 ES, smernicou 75/117, smernicou 76/207, ako aj Chartou základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva na strane druhej.

1. Pojem pracovníka v rámcovej dohode o práci na kratší pracovný čas

44. Čo sa po prvé týka rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, táto v zmysle doložky 2 ods. 1 platí pre „pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte".

45. Z toho vyplýva, že pojem pracovníka v zmysle rámcovej dohody nie je pojmom práva Spoločenstva. Naopak, osobný rozsah pôsobnosti rámcovej dohody je definovaný s odkazom na vnútroštátne právo uplatniteľné v danom prípade. Pojem pracovníka sa preto určuje v závislosti od právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a praxe platnej v danom členskom štáte. Členské štáty pritom majú rozsiahlu diskrečnú právomoc.

18 — Rozsudky z 12. mája 1998, Martínez Sala, C-85/96, Zb. s. I-2691, bod 31, a z 13. januára 2004, Allonby, C-256/01, Zb. s. I-873, bod 63.

Z práva Spoločenstva sa dajú vyvodiť iba veľmi široké medze. Mohlo by byť v rozpore s povinnosťou lojálnej spolupráce (článok 10 ES), keby určitý členský štát definoval pojem pracovníka vo svojom vnútroštátnom práve tak úzko, že by rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas stratila akýkoľvek praktický účinok, a neprimerane by sa sťažilo uskutočnenie cieľov uvedených v doložke 1. V prejednávanom prípade však neexistujú oporné body pre takúto úvahu.

46. V uznesení o návrhu na začatie prejudiciálneho konania vnútroštátny súd uvádza, že podľa jeho mienky sa má pani Wippel považovať za pracovníčku podľa rakúskeho práva aj napriek neexistencie vopred dohodnutého, pevného pracovného času. Tým pádom v zmysle doložky 2 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas patrí do jej osobného rozsahu pôsobnosti.

2. Pojem pracovníka v článku 141 ES, smerniciach 75/117 a 76/207, ako aj v Charte základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva

47. Čo sa týka článku 141 ES, smerníc 75/117 a 76/207 a Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva, tieto pojem pracovníka nedefinujú výslovne. Jeho význam je preto potrebné zistiť pomocou všeobecne uznávaných zásad interpretácie, pričom je potrebné zohľadniť predovšetkým kontext, v ktorom sa tento pojem nachádza, ako aj ciele Zmluvy. [19]

48. Podľa článku 2 ES je úlohou Spoločenstva okrem iného podporovať rovnoprávne postavenie mužov a žien. Článok 141 ods. 1 ES predstavuje osobitné vyjadrenie zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, ktorá je súčasťou základov Spoločenstva a patrí medzi základné práva chránené právom Spoločenstva. [20] Podľa článku 3 ods. 2 ES sa Spoločenstvo zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami. S odkazom na Európsku sociálnu chartu [21] a na Chartu základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva [22] stanovuje článok 136 ods. 1 ES okrem iného cieľ zlepšovania životných a pracovných podmienok, ako aj primeranej sociálnej ochrany.

49. Na pozadí tohto cieľa sociálnej ochrany je potrebné hľadieť na pojem pracovníka v článku 141 ES a v smerniciach 75/117 a 76/207, ako aj v Charte základných

19 — Rozsudok Allonby, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 64.

20 — Rozsudok Allonby, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 65, pozri ďalej rozsudky z 8. apríla 1976, Defrenne II, 43/75, Zb. s. 455, bod 12, a z 10. februára 2000, Deutsche Post, C-270/97 a C-271/97, Zb. s. I-929, bod 57.

21 — Podpísaná 18. októbra 1961 v Turíne.

22 — Pozri najmä body 7 až 10 Charty.

sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva ako na pojem práva Spoločenstva a je potrebné ho vykladať extenzívne [23]. Je možné sa pritom oprieť o tú definíciu, ktorú vytvoril Súdny dvor v súvislosti s voľným pohybom pracovníkov podľa článku 39 ES [24].

50. Vo vzťahu k článku 39 ES Súdny dvor — vychádzajúc zo vzájomných práv a povinností obsiahnutých v pracovnom pomere — ustálenou judikatúrou stanovil, že za pracovníka sa má považovať ten, kto počas určitej doby vykonáva pre iného a pod jeho vedením určité výkony, za ktoré dostáva ako protihodnotu odmenu. [25] Pojem pracovníka pritom predpokladá skutočnú a opravdivú činnosť, ktorá nemôže mať taký malý rozsah, aby sa javila ako úplne vedľajšia a nepodstatná [26].

51. To, či v konaní pred vnútroštátnym súdom sa má činnosť pani Wippel považovať za skutočnú a opravdivú, alebo či jej rozsah bol taký malý, že sa javí byť úplne vedľajšia a nepodstatná, musí posúdiť vnútroštátny súd na základe všetkých okolností konkrétneho prípadu [27]. Súdny dvor, ktorý má poskytnúť užitočnú odpoveď na otázky vnútroštátneho súdu, môže takisto poskytnúť také odkazy na základe spisu a jemu predložených písomných a ústnych pripomienok, ktoré uľahčia rozhodovanie vnútroštátnemu súdu [28].

52. Takto Súdny dvor uznal už vo veci Raulin, že osoba, ktorá pracuje na zavolanie a je zamestnávaná iba v malom rozsahu, sa môže považovať za pracovníka [29]. Táto vec sa mimochodom vyznačuje niekoľkými paralelami so skutkovým stavom konania pred vnútroštátnym súdom. V prípade Raulin takisto chýbala záruka vo vzťahu k hodinám, ktoré sa mali odpracovať, a práca sa často vykonávala iba niekoľko dní v týždni alebo niekoľko hodín za deň. Zamestnávateľ bol povinný platiť odmenu a sociálne dávky iba v tej miere, v akej zamestnanec skutočne pracoval. Na druhej strane zamestnanec nebol povinný vyhovieť „zavolaniu" zo strany zamestnávateľa.

23 — Rozsudok Allonby, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 66.

24 — V tomto zmysle aj rozsudok Allonby, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 67.

25 — Rozsudky z 3. júla 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Zb. s. 2121, bod 17; z 31. mája 1989, Bettray, 344/87, Zb. s. 1621, bod 12; z 8. júna 1999, Meeusen, C-337/97, Zb. s. I-3289, bod 13, a zo 6. novembra 2003, Ninni-Orasche, C-413/01, Zb. s. I-13187, bod 24, pozri ďalej rozsudok Martínez Sala, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 32.

26 — Pozri rozsudky z 26. februára 1992, Raulin, C-357/89, Zb. s. I-1027, body 10 a 12, z 23. marca 1982, Levin, 53/81, Zb. s. 1035, bod 17, ako aj rozsudky Lawrie-Blum, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 21; Meeusen, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 13, a Ninni-Orasche, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 26.

27 — Rozsudky Raulin, už citovaný v poznámke pod čiarou 26, bod 13, a Allonby, už citovaný v poznámke pod čiarou 18, bod 69.

28 — Ustálená judikatúra v oblasti sociálnej politiky, pozri napríklad rozsudky z 11. septembra 2003 Steinicke, C-77/02, Zb. s. I-9027, bod 59, a z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, spojené veci C-4/02 a C-5/02, Zb. s. I-12575, bod 83.

29 — Rozsudok Raulin, už citovaný v poznámke pod čiarou 26, body 9 až 11.

53. Judikatúra dovoľuje pri posúdení postavenia pracovníka zohľadniť prípadnú nepravidelnosť a obmedzenú dĺžku pracovných výkonov [30]. Zo spisu ale vyplýva, že práca pani Wippel bola rozložená na dlhšie obdobie a priemerne zahŕňala tri dni v týždni a dve soboty v mesiaci. Okrem toho je potrebné zohľadniť, že v zmysle judikatúry Súdneho dvora sa za pracovníkov majú považovať aj osoby, ktoré pracujú iba málo hodín týždenne a ktorých príjem je možno pod existenčným minimom [31].

54. Použitie pojmu pracovník vyvinutého v oblasti voľného pohybu pracovníkov na základe článku 39 ES preto podporuje zaradenie pani Wippel medzi pracovníkov. Tým pádom je možné v prejednávanom prípade ponechať otvorenú otázku, či sa navyše v oblasti sociálnej politiky má pojem pracovník — so zreteľom na cieľ sociálnej ochrany — koncipovať širšie ako v oblasti voľného pohybu pracovníkov podľa článku 39 ES [32].

55. Je preto potrebné dať vnútroštátnemu súdu takú odpoveď, že pojem pracovníka podľa článku 141 ES, smernice 75/117, smernice 76/207 a Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva zahŕňa každú osobu, ktorá pre iného vykonáva pod jeho vedením výkony a ako protiplnenie dostáva odmenu, ak pri týchto výkonoch ide o skutočné a opravdivé činnosti a nie o činnosti takého malého rozsahu, že sa javia byť úplne vedľajšie a nepodstatné. V tomto rozsahu nie je podmienkou vopred určený, pevný pracovný čas.

D — Predbežná poznámka k druhej a tretej otázke: uplatniteľnosť smerníc 97/81 a 76/207

56. Vo svojej druhej a tretej otázke sa Oberster Gerichtshof odvoláva na článok 141 ES, smernice 75/117 a 76//207, ako aj na rámcovú dohodu o práci na kratší pracovný čas. Pred preskúmaním jednotlivých otázok navrhujem objasniť, či a v akom rozsahu sa tieto predpisy dajú uplatniť v prejednávanom prípade.

1. Uplatniteľnosť smernice 97/81 a rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas na obdobie pred 20. januárom 2000

57. V súvislosti so smernicou 97/81 a rámcovou dohodou o práci na kratší

30 — Rozsudok Raulin, už citovaný v poznámke pod čiarou 26, bod 14.

31 — Rozsudky Levin, už citovaný v poznámke pod čiarou 26, body 15 a 16, a Lawrie-Blum, už citovaný v poznámke pod čiarou 25, bod 21.

32 — Komisia a P & C to naznačujú vo svojich písomných pripomienkach.

pracovný čas, ktorá je k nej pripojená je potrebné pri zodpovedaní druhej a tretej otázky zohľadniť, že lehota na ich prebratie uplynula až 20. januára 2000 [33], po vzniku pracovného pomeru medzi pani Wippel a P & C.

58. Tým vzniká otázka, aký je význam rámcovej dohody v prejednávanej veci, ak ide o úseky pracovného pomeru pred 20. januárom 2000, a najmä či vnútroštátne právo sa má vykladať a uplatňovať v súlade so smernicou už v tomto období [34].

59. V zásade platí, že smernice nadobúdajú účinnosť v deň, ktorý je v nich stanovený, alebo v dvadsiaty deň po ich uverejnení v úradnom vestníku [35]. Právne účinky však majú už aj pred týmto dátumom [36]. Členské štáty napríklad už počas plynutia doby na prebratie sa musia zdržať všetkého, čo by mohlo vážne spochybniť cieľ stanovený v smernici [37].

60. Smernice však môžu mať pred uplynutím lehoty na ich prebratie aj iné právne účinky, ako tento zákaz zmarenia ich cieľa. V prípade smernice 97/81 z jej znenia vyplýva, že 20. januára 1998, v deň jej uverejnenia v úradnom vestníku *nadobudla účinnosť* [38]. Pre členské štáty síce bola stanovená doba na prebratie až do 20. januára 2000, ale táto doba sa týka iba prijatia potrebných *právnych predpisov a správnych opatrení*, ako aj *dohôd medzi sociálnymi partnermi* [39]. Zmyslom a účelom takejto doby na prebratie je zabezpečiť dostatok času pre potrebné legislatívne procesy a rokovania o zmluvách medzi sociálnymi partnermi [40]. Ale odhliadnuc od tohto oso-

33 — Článok 2 ods. 1 smernice 97/81.

34 — Vo vzťahu k rozsahu povinnosti vykladať vnútroštátne právo v súlade so smernicou pred uplynutím lehoty na prebratie sa zastávajú rôzne stanoviská. Na jednej strane síce generálny advokát Darmon sa prihovára za všeobecnú povinnosť vykladať vnútroštátne právo v súlade so smernicou už pred uplynutím lehoty na prebratie (spojené návrhy zo 14. novembra 1989 Dekker a Handels-og Kontor Funktionaerernes Forbund i Danmark a i., C-177/88 a C-179/88, Zb. s. I-3941, I-3956, bod 11), generálny advokát Jacobs tak ďaleko nezachádza, ale predpokladá povinnosť vnútroštátnych súdov vykladať už účinné vnútroštátne opatrenia na prebratie smernice v súlade so smernicou (návrhy z 25. júna 1992, Hansa Fleisch, Ernst Mundt C-156/91, Zb. s. I-5567, body 23 a 24).

35 — Článok 254 ods. 1 druhá veta a ods. 2 druhá veta ES. Smernice, ktoré nie sú určené všetkým členským štátom, nadobúdajú účinnosť oznámením ich adresátom.

36 — Rozsudok z 18. decembra 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Zb. s. I-7411, bod 41. Pozri aj návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Alber, z 9. septembra 2003, Rieser, C-157/02, Zb. s. I-1477, bod 112.

37 — Článok 249 ods. 3 ES v spojení s článkom 10 ods. 2 ES. V rovnakom zmysle aj — vo vzťahu k prijímaniu predpisov — rozsudok Inter-Environnement Wallonie (už citovaný v poznámke pod čiarou 36, bod 45), ako aj rozsudky z 8. mája 2003, ATRAL, (C-14/02, Zb. s. I-4431, bod 58), a z 5. februára 2004, Rieser, Internationale Transporte (C-157/02, už citovaný v poznámve 36, bod 66).

38 — Článok 3 smernice 97/81.

39 — Článok 2 ods. 1 smernice 97/81.

40 — V tomto zmysle aj rozsudky Inter-Environnement Wallonie, už citovaný v poznámke pod čiarou 36, bod 43, a Rieser, už citovaný v poznámke pod čiarou 37, bod 68.

bitného prípadu je smernica už odo dňa nadobudnutia účinnosti právne záväzná s ohľadom na sledovaný cieľ a zaväzuje aj súdnu moc v členských štátoch [41].

61. V čase nadobudnutia jej účinnosti už boli pevne určené predovšetkým politické hodnotové rozhodnutia zákonodarcu Spoločenstva so zreteľom na prácu na kratší pracovný čas, a tým aj účel smernice 97/81. Takého hodnotové rozhodnutia sa musia zohľadniť konkrétne vtedy, ak vnútroštátny sudca vykladá alebo uplatňuje generálne klauzuly alebo neurčité právne pojmy vnútroštátneho práva.

62. Ak pred prijatím určitej smernice už existovali vnútroštátne právne predpisy a správne opatrenia obsahujúce generálne klauzuly alebo neurčité právne pojmy, je mimochodom neprijateľná aj tá námietka [42], v zmysle ktorej súdy pri preberaní smernice nesmú prejudikovať rozhodnutie zákonodarcu. Ak totiž vnútroštátny sudca iba v súlade so smernicou využije priestor pre interpretáciu, ktorý mu zákonodarca už poskytol v existujúcich vnútroštátnych predpisoch, vykonáva iba svoju najvlastnejšiu úlohu.

63. Zastávam preto názor, že ustanovenia vnútroštátneho práva, predovšetkým generálne klauzuly a neurčité právne pojmy sa musia vykladať a uplatňovať v súlade so smernicou už pred uplynutím lehoty na prebratie. V prejednávanej veci sa hodnotové rozhodnutia zákonodarcu Spoločenstva o práci na kratší pracovný čas dotýkajú predovšetkým vnútroštátnych zákazov diskriminácie existujúcich už pred uplynutím lehoty na prebratie, a môžu vplývať na ich výklad a uplatňovanie [43]. Okrem toho, tieto isté hodnotové rozhodnutia by sa museli rešpektovať aj v prípade, ak by v konaní pred vnútroštátnym súdom vyvstala otázka rozporu s dobrými mravmi, tento pojem totiž podľa údajov poskytnutých vnútroštátnym súdom mal význam pre posúdenie určitých modelov práce na kratší pracovný čas aspoň pred začlenením § 19d do AZG.

41 — Rozsudky Inter-Environnement Wallonie, už citovaný v poznámke pod čiarou 36, body 40 a 41; z 13. novembra 1990, Marleasing, C-106/89, Zb. s. I-4135, bod 8, a z 22. júna 2000, Fornasar a i., C-318/98, Zb. s. I-4785, body 41 a 42. Rozsudok Rieser (už citovaný v poznámke pod čiarou 37, bod 67) nevylučuje povinnosť výkladu v súlade so smernicou pred uplynutím lehoty na prebratie, iba objasňuje, že pred uplynutím lehoty na prebratie neprichádza do úvahy *priama aplikácia* smernice a neexistuje povinnosť *neaplikovať* existujúce vnútroštátne právo. Pri výklade v súlade so smernicou ide naopak práve o *aplikáciu* existujúceho vnútroštátneho práva.

42 — Pozri napríklad bod 24 návrhov, ktoré predniesol generálny advokát F. G. Jacobs vo veci Hansa Fleisch Ernst Mundt, už citované v poznámke pod čiarou 34.

43 — Už AZG v znení spolkového zákona BGBl. I č. 46/1997 obsahoval v ustanovení § 19d ods. 6 zákaz znevýhodnenia pracovníkov na kratší pracovný čas. Pozri okrem toho zákaz diskriminácie na základe pohlavia v § 2 GlBG.

2. Vecná pôsobnosť smernice 76/207

64. V rozsahu, v akom je otázna možnosť diskriminácie na základe pohlavia je okrem toho potrebné objasniť, či sa uplatní článok 141 ES a článok 1 smernice 75/117, alebo naopak smernica 76/207, a aký je vzťah smernice 97/81 vrátane rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas k týmto predpisom.

65. Článok 141 ES a článok 1 smernice 75/1117 zakazujú diskrimináciu na základe pohlavia, pokiaľ ide o *odmenu*, pričom článok 5 ods. 1 smernice 76/207 sa vzťahuje na diskrimináciu na základe pohlavia, pokiaľ ide o *pracovné podmienky*. Rozsah pôsobnosti oboch predpisov sa navzájom vylučuje [44].

66. V prejednávanej veci sa spor medzi účastníkmi konania pred vnútroštátnym súdom netýka v prvom rade samotnej odmeny. Mzdové nároky pani Wippel sú skôr dôsledkom jej sporu s P & C o stanovení jej pracovného času, to znamená o pracovnej podmienke. Skutočnosť, že rozdiely v pracovných podmienkach môžu mať pre dotknutého pracovníka aj finančné dôsledky, ktoré môžu prípadne viesť k právnym sporom, nebráni uplatneniu smernice 76/207 [45]. V prípade takýchto sporov nie je relevantný článok 141 ES a článok 1 smernice 75/117, ale článok 5 ods. 1 smernice 76/207, ako osobitnejší predpis.

67. Zákaz diskriminácie obsiahnutý v smernici 76/207 sa mimochodom môže uplatniť aj popri zákaze znevýhodnenia pracovníkov na kratší pracovný čas podľa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas [46], keďže oba predpisy sa vzťahujú na iné právne skutočnosti a sledujú odlišné ciele. Zákazy diskriminácie v nich obsiahnuté majú odlišné kritériá. Neexistuje medzi nimi vzťah všeobecného a osobitného predpisu.

E — *K druhej otázke: diskriminácia prostredníctvom zákona*

68. Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či z pohľadu práva Spoločenstva predstavuje zakázanú diskrimi-

44 — Pozri napríklad rozsudky Steinicke, už citovaný v poznámke pod čiarou 28, body 48 až 51, ďalej moje návrhy z 1. apríla 2004, Hlozek, C-19/02, Zb. s. I-11491, body 96 a 97 s ďalšími odkazmi na nevyriešené veci Súdneho dvora.

45 — Rozsudok Steinicke, už citovaný v poznámke pod čiarou 28, body 49 až 51.

46 — To navrhol aj generálny advokát Tizzano vo svojich návrhoch z 3. apríla 2003, Steinicke, C-77/02, Zb. s. I-9027, body 41, 42 a 58. Pozri ďalej doložku 6 ods. 4 Rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.

náciu skutočnosť, že pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času existuje konkrétna úprava pracovného času obsiahnutá v zákone alebo v kolektívnej zmluve, ale pre pracovníkov na kratší pracovný čas takáto úprava — ktorá by sa prípadne mohla aplikovať subsidiárne — neexistuje.

69. Dá sa pritom myslieť jednak na zákaz diskriminácie medzi pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a na kratší pracovný čas (ktorý je nezávislý od pohlavia), jednak na (nepriamu) diskrimináciu na základe pohlavia.

1. Zákaz diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas

70. Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas obsahuje zákaz diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas: v zmysle jej doložky 4 ods. 1, pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nesmie zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie vecne odôvodnené.

71. K určeniu toho, či právna úprava podobná rakúskej je v tomto zmysle diskriminačná, je potrebné overiť dve veci: na začiatok sa treba pýtať, či vôbec existuje znevýhodňovanie pracovníkov na kratší pracovný čas oproti porovnateľným pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času. V prípade kladnej odpovede je ďalej potrebné skúmať, či takéto znevýhodnenie je možné vecne odôvodniť.

a) Existencia znevýhodnenia vo vzťahu k rozvrhnutiu pracovného času

72. Čo sa týka *rozvrhnutia pracovného času*[47], podľa údajov poskytnutých vnútroštátnym súdom predvída rakúske právo v § 19c ods. 1 a v § 19d ods. 2 AZG tak pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, ako aj pre pracovníkov na kratší pracovný čas iba zmluvnú dohodu alebo dohodu v rámci kolektívnej zmluvy. Predpisy, na ktoré sa odvoláva vnútroštátny súd, ani v jednom z týchto prípadov neobsahujú samostatnú, prípadne subsidiárne aplikovateľnú úpravu rozvrhnutia pracovného času[48]. Keďže tým pádom je zákon rovnaký pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a na kratší pracovný čas, táto skutočnosť nevedie k znevýhodneniu pracovníkov na kratší pracovný čas.

47 — „Rozvrhnutie pracovného času" znamená to, *kedy* sa pracuje.

48 — Najmä predpisy o prípadnom prekročení bežného pracovného času pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času neposkytujú dostatočné informácie o rozvrhnutí ich pracovného času, týkajú sa skôr jeho dĺžky.

b) Neexistencia znevýhodnenia vo vzťahu k dĺžke pracovného času

73. Otázkou preto je, či sú pracovníci na kratší pracovný čas znevýhodňovaní vo vzťahu k *dĺžke pracovného času*[49]. Rakúske právo stanovuje v § 3 AZG dĺžku bežného pracovného času na 40 hodín týždenne a osem hodín denne. Podľa stanoviska rakúskej vlády táto úprava nepredstavuje osobitný predpis iba pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času. Naopak, tieto maximálne hranice platia rovnako pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a na kratší pracovný čas, pričom pre posledných menovaných môže mať význam predovšetkým obmedzenie dĺžky denného pracovného času v prípade, ak pracujú nepravidelne.

74. Zdá sa, že na rozdiel od rakúskej vlády vychádza vnútroštátny súd a pani Wippel z toho, že bežný pracovný čas v rozsahu 40 hodín týždenne a osem hodín denne stanovený v § 3 AZG predstavuje osobitnú úpravu pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, pričom rakúske právo nepozná žiadne zákonné usmernenie pre pracovníkov na kratší pracovný čas. V rakúskom práve najmä chýba také stanovenie pracovného času — hoci aj takého, ktoré by sa uplatnilo subsidiárne — aké sa napríklad v Nemecku uplatňuje na osobitný prípad práce na zavolanie[50].

75. Aj keď sa prijme tento názor, vzniká predsa len otázka, či takéto *nerovnaké zaobchádzanie* prostredníctvom zákona sa má považovať za *znevýhodnenie* pracovníkov na kratší úväzok. Odpoveď na túto otázku sa musí vyvodiť z celkového kontextu rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ako aj z jej zmyslu a účelu.

i) Ciele primeranej sociálnej ochrany, podpory zamestnanosti a pružnej organizácie pracovného času

76. V článku 136 ods. 1 ES si Spoločenstvo a členské štáty stanovili za cieľ okrem iného podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky

49 — „Dĺžka pracovného času" znamená to, *koľko* sa pracuje.

50 — § 12 ods. 1 nemeckého zákona Gesetz über Teilzeiturbeit und befristete Arbeitsverträge o práci na kratší pracovný čas a o pracovných zmluvách na dobu určitú z 21. decembra 2000 (Teilzeit- und Befristungsgesetz, BGBl. I s. 1966) znie takto: „Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že zamestnanec bude vykonávať svoju prácu primerane k potrebe práce (práca na zavolanie). Dohoda musí stanoviť určitú dĺžku týždenného a denného pracovného času. Ak nie je dohodnutá týždenná dĺžka pracovného času, platí, že bol dohodnutý pracovný čas v rozsahu desať hodín. Ak nie je dohodnutá denná dĺžka pracovného času, zamestnávateľ je povinný využiť prácu zamestnávateľa počas najmenej troch po sebe nasledujúcich hodín."

a primeranú sociálnu ochranu. Bod 7 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva požaduje na zlepšenie životných a pracovných podmienok pokrok v oblasti pracovného času, ako aj použitie „iných foriem práce" [*neoficiálny preklad*], napríklad práce na kratší pracovný čas alebo sezónnu prácu.

77. Nakoniec, čo sa týka samotnej rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, zo všeobecných dôvodov uvedených v jej úvode vyplýva, že má osobitne napomáhať zosúladeniu pracovného a rodinného života, zvýšeniu zamestnanosti a pružnejšej organizácii práce [51]. Cieľ pružnej organizácie pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov, je okrem toho zopakovaný na prominentnom mieste, v doložke 1 písm. b) rámcovej dohody.

78. Ucelený pohľad na tieto určenia cieľov vedie k záveru, že pri výklade a uplatňovaní rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas je okrem primeranej sociálnej ochrany potrebné venovať osobitnú pozornosť aj pružnejšej organizácii pracovného času, ako aj potrebám zamestnávateľov a pracovníkov v danom prípade. Pružnosť a novátorské organizačné možnosti pri pracovnom pomere sa majú chápať ako prínos k zvyšovaniu zamestnanosti a zlepšeniu životných a pracovných podmienok a nie nutne ako ich prekážky.

ii) Smernice 93/104 a 91/533 neobsahujú opačné závery

79. Opačné hodnotové rozhodnutia zákonodarcu Spoločenstva nie je možné vyvodiť ani z ostatných smerníc z oblasti pracovného práva, na ktoré odkazuje vnútroštátny súd.

80. Čo sa týka po prvé smernice 93/104, jej článok 6 bod 1 stanovuje, že „týždenný pracovný čas bude obmedzený prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi". Ako však dokazuje nadpis a uvádzacia polveta tohto predpisu, ide iba o zavedenie *maximálnej hranice* pracovného času v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov [52].

51 — Body 4 a 5 všeobecných dôvodov Rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, pozri aj piate odôvodnenie smernice 97/81.

52 — Toto hodnotenie potvrdzuje aj piate a ôsme odôvodnenie smernice 93/104. Pozri okrem toho rozsudok z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada, C-84/94, Zb. s. I-5755, body 12, 22, 29 a 45.

81. Čo sa týka po druhé smernice 91/533 [53], táto smernica síce stanovuje, že pracovník má byť písomne informovaný o svojom bežnom dennom alebo týždennom pracovnom čase [54]. Tento predpis však smeruje iba k informovaniu pracovníka o už existujúcich právach a povinnostiach, k uľahčeniu preukázania týchto práv a povinností, ako aj k zvýšeniu transparentnosti trhu s prácou ako celku [55]. Smernica 91/533 by sa nemala chápať v širšom zmysle, tak, že okrem jednoduchej informačnej povinnosti stanovuje aj vecnú harmonizáciu vnútroštátnej právnej úpravy pracovných zmlúv napríklad v zmysle povinnosti záväzne stanoviť vopred dohodnutý pevný pracovný čas pri každom druhu pracovného pomeru [56]. V prípade pracovného pomeru bez pevného pracovného času je okrem toho možné si splniť informačnú povinnosť iným vhodným spôsobom, napríklad tak, že zamestnanec pravidelne poskytne pracovníkom plány práce [57].

82. Celkovo preto sa nedá vyvodiť ani zo smernice 93/104, ani zo smernice 91/533 a navyše ani z bodu 9 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva argumentom *a contrario* záver, že pracovné pomery bez určenia pravidelného pracovného času by mali byť zakázané.

iii) Neexistencia znevýhodnenia pracovníkov na kratší pracovný čas

83. Na tomto pozadí sa nemôže vopred považovať za znevýhodnenie pracovníkov na kratší pracovný čas v porovnaní s pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času skutočnosť, že zákon neobsahuje konkrétne, prípadne subsidiárne, aplikovateľné ustanovenia o dĺžke ich pracovného času, a najmä nepredpisuje minimálnu dĺžku pracovného času.

84. Zamestnanie podľa potreby, pri ktorom sa primerane zohľadňujú želania dotknutej osoby týkajúce sa jej pracovných úloh napríklad poskytuje aj pracovníkovi veľa slobody. Osobitne sa preto hodí pre pracovníkov, ktorí môžu alebo si želajú vykonávať zárobkovú činnosť iba v nepravidelných

53 — Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Ú. v. ES L 288, s. 32, ďalej len „smernica 91/533").

54 — Článok 2 ods. 2 písm. i) v spojení s článkom 3 ods. 1 písm. c) smernice 91/533.

55 — Pozri aj druhé odôvodnenie smernice 91/533.

56 — Tak napríklad z ôsmeho odôvodnenia smernice 91/533, ako aj z jej článku 1 ods. 2 písm. b) („práca príležitostnej povahy") vyplýva, že zákonodarca Spoločenstva nemal na mysli rigidnú úpravu vylučujúcu akúkoľvek pružnosť.

57 — Podobne aj rakúska vláda vo svojich ústnych pripomienkach.

časoch a v meniacom sa rozsahu alebo potrebujú iba dodatočný príjem. To sa dotýka napríklad osôb, ktoré sa chcú venovať hlavne starostlivosti o svoje deti alebo o svojich príbuzných, ktoré potrebujú ošetrovanie, ale aj žiakov a študentov. Navyše aj pani Wippel chcela podľa údajov poskytnutých vnútroštátnym súdom „predbežne ísť pracovať a ušetriť peniaze".

85. Je pravda, že subsidiárne uplatniteľná zákonná úprava pracovného času môže vyhovovať cieľu sociálnej ochrany, zásade spravodlivej odmeny [58], ako aj snahe o zlepšovanie životných a pracovných podmienok a pomáhať pracovníkom, ktorí sú odkázaní na pravidelný pracovný príjem v určitej výške a je pre nich dôležitá predvídateľnosť času výkonu práce. Zároveň však takáto úprava môže znižovať motiváciu na vytváranie nových pracovných miest prostredníctvom inovačných zmluvných konštrukcií a tým sťažiť vykonávanie zárobkovej činnosti minimálne tým, ktorí nemôžu alebo nechcú pracovať pravidelne a vždy rovnako dlho. Zákonná úprava pracovného času pre pracovníkov na kratší pracovný čas preto nie je vždy výhodou, a jej absencia nie je nutne nevýhodou pre dotknuté osoby.

58 — K tomu pozri bod 5 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva.

86. Nerovné mocenské pomery medzi zamestnávateľom a pracovníkom v pracovnom pomere a predovšetkým prípadné zneužite zmluvných konštrukcií nestanovujúcich pevný pracovný čas zamestnávateľom sa môžu napraviť konkrétnym uplatnením zákazu diskriminácie v danom prípade [59]. Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas nepredpisuje záväzne, aby sa možnosti dohody medzi zamestnávateľom a pracovníkom o pracovnom čase obmedzili už na úrovni zákonodarstva.

87. Samozrejme členským štátom zostáva možnosť, aby v rámci stanovených cieľov prekročili úroveň ochrany stanovenej v práve Spoločenstva, a vo vlastnom zákonodarstve upravili ochranu pracovníkov na kratší pracovný čas prísnejšie, napríklad prostredníctvom stanovenia minimálnej dĺžky pracovnej doby [60]. Neexistuje ale povinnosť na základe práva Spoločenstva, aby svoju úpravu rozvinuli ďalej. Predpisy Spoločenstva o práci na kratší pracovný čas predstavujú totiž iba minimálne štandardy [61].

59 — K tomu pozri úvahy k tretej otázke, najmä body 108 až 112.

60 — Napríklad v Belgicku existuje zákonný minimálny pracovný čas pre pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorý zodpovedá tretine pracovného času porovnateľného pracovníka s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času (článok 11a zákona z 3. júla 1978 o pracovných zmluvách, *Moniteur Belge* z 22. augusta 1978). V Nemecku existuje pre osobitný prípad práce na zavolanie subsidiárne uplatniteľná zákonná úprava (pozri poznámku pod čiarou 50 vyššie). V iných členských štátoch môžu minimálny pracovný čas stanoviť kolektívne zmluvy.

61 — Pozri článok 137 ods. 2 prvý pododsek písm. b) ES (tento predpis nahrádza článok 2 ods. 2 prvý pododsek Dohody o sociálnej politike podpísanej 7. februára 1992 v Maastrichte), odôvodnenie č. 11 smernice 97/81, ako aj doložku 6 ods. 1 Rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.

c) Predbežný záver

88. Právna úprava, akou je rakúsky AZG, ktorá neobsahuje zákonnú úpravu dĺžky a rozvrhnutia pracovného času pre pracovníkov na kratší pracovný čas — a ktorá by sa prípadne mohla uplatniť subsidiárne — nepredstavuje zakázanú diskrimináciu v porovnaní s pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v zmysle doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.

2. Zákaz diskriminácie na základe pohlavia

89. Zostáva overiť, či chýbajúca zákonná úprava dĺžky a rozvrhnutia pracovného času pre pracovníkov na kratší pracovný čas v rakúskom práve — ktorá by sa prípadne mohla uplatniť subsidiárne — vedie k zakázanej diskriminácii na základe pohlavia v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

90. Podľa názoru vnútroštátneho súdu [62] rakúske právo zaobchádza s pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a na kratší pracovný čas odlišne. Pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času stanovuje § 3 AZG ako osobitný predpis bežný pracovný čas v rozsahu 40 hodín týždenne a osem hodín denne, ale pre pracovníkov na kratší pracovný čas nepozná úpravu pracovného času, hoci aj prípadne uplatniteľnú subsidiárne.

91. Je pravdou, že AZG je v tomto rozsahu formulované nezávisle od pohlavia. Podľa ustálenej judikatúry je však aj neutrálne formulovaný vnútroštátny predpis nepriamo diskriminačný vtedy, ak v skutočnosti znevýhodňuje výrazne väčšiu časť príslušníkov jedného pohlavia, ak toto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené objektívnymi faktormi, ktoré nie sú nijak spojené s diskrimináciu na základe pohlavia [63].

92. Podľa údajov poskytnutých vnútroštátnym súdom je medzi pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v Rakúsku 60 % mužov a 40 % žien, pričom medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas je pomer žien 90 % a pomer mužov iba 10 %. Chýbajúca zákonná úprava dĺžky v rakúskom práve — ktorá by sa prípadne mohla uplatniť subsidiárne — preto

62 — K názoru vnútroštátneho súdu pozri bod 74 týchto návrhov, k protichodnému názoru, ktorý zastáva rakuská vláda, pozri bod 73 týchto návrhov.

63 — Rozsudky z 26 septembra 2000, Kachelmann, C-322/98, Zb. s. I-7505, bod 23, a zo 6. apríla 2000, Jorgensen, C-226/98, Zb. s. I-2447, bod 29; pozri ďalej rozsudky z 13. mája 1986, Bilka Kaufhaus, 170/84, Zb. s. 1607, body 29 až 31; z 13. júla 1989, Rinner-Kuhn, 171/88, Zb. s. 2743, bod 12; Stemicke, už citovaný v poznámke pod čiarou 28, bod 57, ako aj z 20. marca 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Zb. s. I-2741, bod 50. Zákaz nepriamej diskriminácie v prípade pracovných podmienok mimochodom vyplýva aj z článku 2 ods. 1 smernice 76/207.

má podstatne silnejší vplyv na ženy, ako na mužov.

93. Ako však výstižne poznamenáva Komisia, v tomto rozhodujúcom ohľade sa pracovníci s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a na kratší pracovný čas vôbec nemôžu porovnávať. Vo vzťahu k dĺžke pracovného času totiž v prípade zamestnania s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v Rakúsku nie je možná žiadna úprava prostredníctvom individuálnych zmlúv: počet hodín, ktoré sa majú odpracovať, je určený zákonným bežným pracovným časom v § 3 AZG (alebo priaznivejšou kolektívnou zmluvou). Naopak, zamestnanie na kratší pracovný čas priamo predpokladá zmluvnú dohodu o pracovnom čase, či už vo forme pevného a pravidelného počtu hodín, alebo vo forme premenlivého počtu hodín v zmysle konštrukcie zamestnania podľa potreby.

94. Aj v tom prípade, aby sa v rozpore s tu prezentovaným názorom považovali pracovníci s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a na kratší pracovný čas za porovnateľných v tu rozhodujúcom ohľade, nedostatok konkrétnej zákonnej úpravy pracovného času pre pracovníkov na kratší pracovný čas by sa mohol odôvodniť objektívnymi faktormi, ktoré nie sú nijak spojené s diskrimináciou na základe pohlavia. Snaha o pružnosť v pracovných podmienkach vedie k zvyšovaniu zamestnanosti, a tým koniec koncov aj k zlepšovaniu životných a pracovných podmienok. Okrem toho, ako už bolo uvedené, nedostatok zákonnej úpravy pre pracovníkov na kratší pracovný čas nemusí mať nutne nevýhodné dôsledky [64].

95. Na zhrnutie sa preto dá povedať toto: právny predpis, ktorý ako rakúsky AZG neobsahuje zákonnú úpravu dĺžky a rozvrhnutia pracovného času pre pracovníkov na kratší pracovný čas, nepredstavuje zakázanú diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

F — *O tretej otázke: diskriminácia v pracovnej zmluve*

96. Tretia otázka vnútroštátneho súdu sa týka konkrétnej konštrukcie pracovného pomeru v konaní pred vnútroštátnym súdom. Vnútroštátny súd sa v podstate pýta, či ide o zakázanú diskrimináciu podľa práva Spoločenstva v prípade, ak zmluva, akou je rámcová pracovná zmluva podľa potreby použitá P & C, neobsahuje vopred dohodnutý a pevný pracovný čas.

64 — Pozri body 83 až 85 týchto návrhov.

97. Znovu je možné uvažovať jednak o zákaze diskriminácie medzi pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a na kratší pracovný čas (ktorý sa netýka pohlavia), jednak o zákaze (nepriamej) diskriminácie na základe pohlavia.

1. Zákaz diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas

98. Konštrukcia zamestnania podľa potreby, ktorú použil P & C, na prvý pohľad nezodpovedá klasickej predstave o práci na kratší pracovný čas. Pojem pracovníka na kratší pracovný čas podľa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas však môže byť veľmi široký. Doložka 3 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas definuje pracovníka na kratší pracovný čas ako každého zamestnanca, ktorého bežný pracovný čas vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času. Zo spisu vyplýva, že v prípade pani Wippel to tak bolo. Pracovníčka, akou je pani Wippel, je preto pracovníkom na kratší pracovný čas v zmysle rámcovej dohody, a vzťahuje sa na ňu ochrana poskytovaná touto dohodou.

99. Doložka 4 ods. 1 tejto rámcovej dohody vyžaduje, aby sa s pracovníkmi na kratší pracovný čas nezaobchádzalo nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené vecnými dôvodmi.

100. Rámcová pracovná zmluva uzavretá medzi pani Wippel a P & C nestanovovala pevný pracovný čas, namiesto toho sa mala dĺžka a rozvrhnutie pracovného času určiť v súlade so zamestnaním podľa potreby dohodou strán pre každý prípad osobitne.

101. Takáto zmluvná konštrukcia sa síce zásadne odlišuje od bežného pracovného času 38,5 hodín týždenne [65], ktorý je vopred stanovený v kolektívnej zmluve a platí pre porovnateľných pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času. Je však potrebné preskúmať, či takého *odlišné zaobchádzanie* predstavuje zároveň *znevýhodnenie* pracovníkov na kratší pracovný čas.

a) Zhrnutie prednesených tvrdení

102. Vnútroštátny súd, pani Wippel a rakúska vláda v podstate tvrdia, že pri

65 — Vnútroštátny súd v tomto smere poukazuje na kolektívnu zmluvu zamestnancov v obchode v Rakúsku. Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby si v súlade s doložkou 3 ods. 2 Rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uvedomil, že táto kolektívna zmluva sa uplatňuje aj na porovnateľných pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v podniku P & C.

zamestnaní podľa potreby bez vopred stanoveného pracovného času sa hospodárske riziko zamestnávateľa prenáša na pracovníka, vznikne medzi nimi stály stav vyjednávania a dĺžka a rozvrhnutie pracovného času sa plne prenechá na ľubovôľu zamestnávateľa.

103. Vo svojich písomných a ústnych pripomienkach poukazuje pani Wippel aj na možné sociálne dôsledky zvolenej zmluvnej konštrukcie: ak by sa pracovníkovi zamestnanému podľa potreby dlhšiu dobu nezadala práca, dalo by sa to použiť ako prostriedok zníženia až na nulu jeho odmeny za dovolenku, príspevku v prípade choroby alebo tehotenstva, alebo aj odstupného (tzv. „Abfertigung"), na ktoré má nárok pri ukončení pracovného pomeru. Okrem toho, ak počas jedného obdobia na vyplácanie mzdy nie je vyplatená žiadna odmena, pracovník sa musí odhlásiť z miestnej zdravotnej poisťovne. Zmluvná konštrukcia zamestnania podľa potreby ďalej umožňuje zamestnávateľovi obísť zákonnú ochranu v prípade výpovede.

104. P & C namieta, že konštrukcia zamestnania podľa potreby je medzi jeho pracovníčkami veľmi obľúbená a teší sa výslovnej podpore zástupcov zamestnancov (Betriebsrat). Dĺžka pracovného času sa určuje dohodou pre každý prípad osobitne so zreteľom jednak na predbežne očakávaný obrat alebo potrebu pracovnej sily, jednak na želania pracovníkov. Žalobkyňa bola výslovne oboznámená s výhodami a nevýhodami takejto úpravy. Takisto bola výslovne uplatnená výhrada, že žalobkyni sa nezaručuje žiadny príjem a má právo zamietnuť pracovné úlohy v jednotlivých prípadoch bez dôsledkov, ktoré by boli pre ňu nevýhodné. Žalobkyňa takisto nikdy nemusela byť v pracovnej pohotovosti. Pracovníci zamestnávaní podľa potreby mali právo na 30 dní platenej dovolenky za rok, na ďalšie dávky podľa kolektívnej zmluvy, na zákonné odstupné a na nemocenské. Okrem toho boli pracovníci zamestnávaní podľa potreby prihlásení do sociálnej poisťovne. Nedá sa preto hovoriť o prenesení podnikateľského rizika na pracovníkov v rozpore s dobrými mravmi.

b) Výklad zákazu diskriminácie

105. Zákaz znevýhodnenia pracovníkov na kratší pracovný čas podľa doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas sa musí vykladať a uplatňovať vo svetle celkových súvislostí, ako aj zmyslu a účelu tohto pravidla [66].

66 — K tomu osobitne pozri body 76 až 78 týchto návrhov.

i) Pracovníci na kratší pracovný čas nie sú všeobecne znevýhodňovaní

106. Je pravda, že zmluvná konštrukcia, ktorá nestanovuje vopred dohodnutý pevný pracovný čas, môže byť nevýhodná pre pracovníkov, ktorí sú odkázaní na pravidelný pracovný príjem v určitej výške alebo je pre nich dôležitá predvídateľnosť času výkonu práce. Táto istá zmluvná konštrukcia však môže mať pozitívne dosahy na pracovníkov, ktorí môžu alebo si želajú vykonávať zárobkovú činnosť iba v nepravidelných časoch a v meniacom sa rozsahu alebo potrebujú iba dodatočný príjem [67]. Kladný postoj podnikovej rady P & C ako voleného zastúpenia zamestnancov ku konštrukcii zamestnania podľa potreby sa dá hodnotiť ako ďalší znak toho, že takáto zmluvná konštrukcia nezvýhodňuje jednostranne zamestnávateľa a neznevýhodňuje zamestnanca.

107. Na tomto pozadí sa nedá považovať zmluvná konštrukcia bez vopred dohodnutého pevného pracovného času za všeobecne nevýhodnú pre pracovníkov na kratší pracovný čas. Bolo by to najmä v rozpore s cieľmi pružnej organizácie pracovného času a zvyšovania zamestnanosti, na ktorých sa zakladá rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, a nebral by sa dostatočný ohľad na záujmy určitých pracovníkov [68].

ii) Primeraná sociálna ochrana a zákaz zneužitia práva

108. Na druhej strane sa však pri výklade a uplatňovaní zákazu znevýhodnenia v konkrétnom prípade musí zohľadniť cieľ primeranej sociálnej ochrany [69], najmä náležitý ohľad na záujmy pracovníka.

109. Tento cieľ si od zamestnávateľa vyžaduje na jednej strane to, aby sa pri prijímaní pracovníka ubezpečil o tom, či sú mu známe výhody a nevýhody zmluvnej konštrukcie bez vopred dohodnutého pevného pracovného času a či takáto konštrukcia vyhovuje jeho záujmom. V prípade potreby ho musí v tomto smere primerane informovať. V prejednávanej veci nie je sporné, že pani Wippel bola pred jej prijatím do pracovného pomeru podrobne informovaná a vyhlásila, že nie je odkázaná na pravidelný príjem.

67 — Pozri bod 84 týchto návrhov a tam uvedené príklady.

68 — Pre príklady pozri bod 84 týchto návrhov.

69 — Článok 136 ods. 1 ES a bod 10 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva.

V zmysle vyjadrenia P & C, ktoré nebolo napadnuté, sa model zamestnania podľa potreby vo všeobecnosti používal iba v prípade spolupracovníčok, ktoré neboli odkázané na pravidelný príjem.

110. Na druhej strane sa z cieľa primeranej sociálnej ochrany dá vyvodiť aj všeobecný zákaz zneužitia práva počas celej doby trvania pracovného pomeru. Akonáhle totiž zamestnávateľ v systéme zamestnania podľa potreby pracovníkovi zneužívajúcim spôsobom neposkytne žiadnu prácu, môže to mať sociálne dosahy, ktoré opísala pani Wippel, napríklad pre existenciu alebo vypočítanie určitých nárokov viažucich sa na pracovný pomer, ako sú odmena počas dovolenky, dávky v prípade choroby alebo tehotenstva alebo ochrana prostredníctvom zdravotného poistenia. Takéto zneužitie práva by existovalo najmä v prípade, ak by určitým pracovníkom bola zadávaná práca, iným však proti ich vôli zadaná nebola alebo iba v malom rozsahu, a to bez vecného dôvodu.

111. Ale z čisto abstraktného nebezpečenstva zneužitia práva zo strany zamestnávateľa sa nedá vyvodiť záver, že zmluvná konštrukcia bez vopred dohodnutého pevného pracovného času má *všeobecne* nevýhodné dôsledky pre pracovníkov na kratší pracovný čas. Ak by zamestnávateľ zneužívajúcim spôsobom opomenul poskytovať pracovné ponuky v jednotlivom prípade, malo by sa to posudzovať rovnako, ako akékoľvek iné zneužitie práva zo strany zamestnávateľa počas pracovného pomeru, a mohli by sa uplatniť sankcie určené pre takýto prípad v pracovnom práve daného štátu [70]. V tomto smere poskytuje rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas členským štátom a ich súdom širokú diskrečnú právomoc. Podľa konkrétnych ustanovení vnútroštátneho práva môže mať zneužitie práva za následok napríklad nárok na náhradu škody, na zdržanie sa konania alebo iné nároky.

112. Je úlohou vnútroštátneho súdu, aby sa ubezpečil o tom, že v pred ním prejednávanej veci nedošlo k takémuto zneužitiu práva; v konaní pred Súdnym dvorom pani Wippel v tomto smere nič nepredniesla.

c) Predbežný záver

113. Z dôvodov uvedených nižšie nepredstavuje zakázanú diskrimináciu pracovníkov na kratší pracovný čas v zmysle doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ak rámcová pracovná zmluva

70 — Pozri doložku 6 ods. 5 Rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorý v prípade predchádzania sporom a ich urovnania odkazuje na vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a prax.

nestanovuje vopred dohodnutý pevný pracovný čas okrem prípadu, ak si pracovník nebol dostatočne vedomý výhod a nevýhod tejto zmluvnej konštrukcie alebo zamestnávateľ následne zneužívajúcim spôsobom neposkytne pracovníkovi prácu.

a) Existencia znevýhodnenia žien

116. Na prijatie skutočnosti, že ženy sú znevýhodňované na základe pohlavia, nepostačuje iba zistenie, že ich podiel — skúmaný oddelene — v určitej konkrétnej skupine, napríklad medzi osobami zamestnanými podľa potreby, je výrazne vyšší ako pomer mužov. Pojem znevýhodnenia si vyžaduje porovnanie s inými skupinami pracovníkov v tom istom podniku.

2. Zákaz diskriminácie na základe pohlavia

114. Zostáva preskúmať, či model zamestnania podľa potreby bez vopred dohodnutého pevného pracovného času použitý P & C vedie k diskriminácii na základe pohlavia v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

117. Vo svojich písomných pripomienkach P & C uviedol, že v jeho podniku predstavujú ženy 88,84 % osôb zamestnaných podľa potreby, pričom podiel žien medzi pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a pracovníkmi na kratší pracovný čas s pevným pracovným časom je 75,82 %. V odpovedi na otázku počas ústnej časti konania P & C doplnil tieto údaje v tom zmysle, že pomer žien medzi pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času je — skúmaný oddelene — približne 65 %, a medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas — tak medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas s pevným pracovným časom, ako aj zamestnanými podľa potreby — je približne 85 % [72].

115. Tento model je formulovaný nezávisle od pohlavia, zamestnanie podľa potreby je otvorené pre príslušníkov oboch pohlaví. Podľa ustálenej judikatúry je však neutrálne formulované pravidlo nepriamo diskriminačné, ak v skutočnosti znevýhodňuje významne väčší podiel príslušníkov jedného pohlavia, ak toto nerovnaké zaobchádzanie nie je odôvodnené objektívnymi faktormi, ktoré nijak nie sú spojené s diskrimináciou na základe pohlavia [71].

71 — Pozri bod 91 týchto návrhov a judikatúru citovanú v poznámke pod čiarou 63.

72 — Posledné uvádzané údaje 65 % a 85 % sa podľa vyjadrenia P & C vzťahujú na jeho podniky v Nemecku a v Rakúsku ako na celok.

118. Je úlohou vnútroštátneho súdu posúdiť výpovednú hodnotu takýchto štatistických údajov [73]. Súdny dvor však môže vnútroštátnemu súdu — na ktorého otázky musí poskytnúť užitočnú odpoveď — dať určité odkazy, ktoré vnútroštátnemu súdu uľahčia jeho rozhodovanie.

119. Pomer žien medzi osobami zamestnanými podľa potreby a medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas s pevným pracovným časom sa prakticky nelíši a pohybuje sa okolo 84 % až 85 %. Ak sa porovnávajú pracovníci na kratší pracovný čas zamestnaní podľa potreby s pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, resp. na kratší pracovný čas s pevným pracovným časom, pomer žien medzi pracovníkmi podľa potreby je vyšší približne o desať percent (84,48 % v porovnaní s 75,82 %). Porovnanie všetkých pracovníkov na kratší pracovný čas s pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času vedie k nasledujúcemu výsledku: ženy síce predstavujú veľkú väčšinu pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, ale ich pomer — okolo 65 % — je približne o 20 percent nižší ako medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas.

120. Tieto čísla ukazujú, že podiel pracovníčok je u P & C vysoký všade. Každá zmluvná konštrukcia, ktorú si P & C zvolí (pracovný pomer s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, pracovný pomer na kratší pracovný čas s pevným pracovným časom alebo zamestnanie podľa potreby), má zvlášť silný dosah na ženy.

121. Keďže v prejednávanej veci je problematický predovšetkým nedostatok vopred dohodnutého pevného pracovného času, osobitný význam má porovnanie pracovníkov s *pevným pracovným časom* (s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času alebo na kratší pracovný čas) s pracovníkmi *bez pevného pracovného času.* Rozdiel v pomere žien v týchto dvoch skupinách je iba približne desať percent. Takýto rozdiel považoval Súdny dvor v rozsudku Seymour-Smith a Perez za nepodstatný [74]. Vzhľadom na túto skutočnosť zastávam názor, že sa nedá hovoriť o nerovnakom zaobchádzaní na základe pohlavia vtedy, keď u P & C platí pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a pre určitých pracovníkov na kratší pracovný čas pevný pracovný čas, pre pracovníkov podľa potreby však nie.

122. Vo všeobecnosti platí: ak zmluvná konštrukcia bez vopred dohodnutého pevného pracovného času nemá podstatne silnejší dosah na pracovníkov, ktorí sú príslušníkmi určitého pohlavia, ako iné

73 — Rozsudok z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, Zb. s. I-623, bod 62.

74 — Rozsudok už citovaný v poznámke pod čiarou 73, body 63 a 64.

zmluvné konštrukcie, nepredstavuje to zakázanú diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

b) Subsidiárne: zdôvodnenie

123. Ak by však vnútroštátny súd predsa dospel k záveru, že zmluvná konštrukcia zamestnania podľa potreby v podniku P & C má podstatne silnejší dosah na ženy, ako iné zmluvné konštrukcie, a tým vedie k odlišnému zaobchádzaniu na základe pohlavia, bolo by ďalej potrebné preskúmať, či sa toto odlišné zaobchádzanie dá zdôvodniť objektívnymi faktormi, ktoré nie sú nijak spojené s diskrimináciou na základe pohlavia.

124. Ako už bolo uvedené, sporná konštrukcia zamestnania podľa potreby sa nedá považovať za všeobecne nevýhodnú pre dotknuté osoby[75]. V prospech pružnej zmluvnej konštrukcie môžu hovoriť objektívne faktory, predovšetkým želanie samotných pracovníkov vykonávať zárobkovú činnosť nepravidelne a v meniacom sa rozsahu. V takomto prípade nedostatok vopred dohodnutého, pevného pracovného času nie je nijak spojený s (nepriamou) diskrimináciou na základe pohlavia.

125. Skutkový stav však môže byť potrebné posúdiť ináč, ak sa zamestnanie podľa potreby dotýka pracovníkov určitého pohlavia výrazne silnejšie ako iné zmluvné konštrukcie a pri prijímaní títo pracovníci nie sú dostatočne informovaní o jeho výhodách a nevýhodách. Predovšetkým v takýchto prípadoch existuje výrazné riziko, že dohodnuté podmienky zamestnania po objektívom skúmaní nezodpovedajú záujmom dotknutých osôb, a porušujú tým zákaz diskriminácie. Bolo by potrebné prijať rovnaký záver v prípade, ak by takýmto pracovníkom počas ďalšieho priebehu pracovného pomeru zneužívajúcim spôsobom nebola ponúknutá žiadna práca[76].

G — *O štvrtej otázke: náhrada za prípadnú diskrimináciu*

126. Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, ako sa má poskytnúť finančná náhrada za prípadnú diskrimináciu.

127. Ak bude na druhú a tretiu otázku poskytnutá odpoveď navrhnutá vyššie, odpoveď na štvrtú otázku sa stane nadbytočnou.

75 — Body 106 a 107 týchto návrhov.

76 — Body 109 a 110 týchto návrhov.

VI — Návrh

128. Na základe vyššie uvedených úvah navrhujem Súdnemu dvoru, aby na prejudiciálne otázky predložené rakúskym Oberster Gerichtshof odpovedal takto:

1) Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva prijatá pri príležitosti zasadnutia Európskej rady 9. decembra 1989 v Štrasburgu nie je právne záväzná. Má sa však použiť ako pomôcka pre výklad predpisov práva Spoločenstva.

2) Pojem pracovník v rámci článku 141 ES, smernice Rady 75/117/ES z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny [rovnosti odmeňovania — *neoficiálny preklad*] pre mužov a ženy, smernice Rady 76/207/ES z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého [rovnosti — *neoficiálny preklad*] zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky a Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva, zahŕňa každú osobu, ktorá pre iného vykonáva pod jeho vedením výkony a ako protiplnenie dostáva odmenu, ak pri týchto výkonoch ide o skutočné a opravdivé činnosti a o činnosti nie takého malého rozsahu, že sa javia byť úplne vedľajšie a nepodstatné. V tomto rozsahu nie je podmienkou vopred určený pevný pracovný čas.

Pojem pracovníka v zmysle doložky 2 ods. 1 prílohy smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný

čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, sa musí určiť v závislosti od právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a praxe platnej v danom členskom štáte.

3) Právny predpis, akým je rakúsky Arbeitszeitgesetz, ktorý neobsahuje — prípadne subsidiárne uplatniteľné — zákonné ustanovenie o dĺžke a rozvrhnutí pracovného času pracovníkov na kratší pracovný čas, nepredstavuje ani zakázanú diskrimináciu pracovníkov na kratší pracovný čas v zmysle doložky 4 ods. 1 prílohy smernice 97/81, ani zakázanú diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

4) Ak rámcová pracovná zmluva nestanovuje vopred dohodnutý pevný pracovný čas, nepredstavuje to zakázanú diskrimináciu pracovníkov na kratší pracovný čas v zmysle doložky 4 ods. 1 prílohy smernice 97/81 okrem prípadov, ak si pracovník nebol dostatočne vedomý výhod a nevýhod tejto zmluvnej konštrukcie alebo zamestnávateľ zneužívajúcim spôsobom opomenie poskytovať pracovníkovi prácu.

Ak určitá zmluvná konštrukcia bez vopred dohodnutého pevného pracovného času nemá podstatne silnejší dosah na príslušníkov jedného pohlavia, ako iné zmluvné konštrukcie, nevedie to k zakázanej diskriminácii na základe pohlavia v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 76/207.