Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
NILS WAHL
prednesené 22. mája 2014[1]

Vec C-221/13

Teresa Mascellani
proti
Ministero della Giustizia

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Tribunale ordinario di Trento (Taliansko)]

„Sociálna politika — Smernica 97/81/ES — Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC — Zmena pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas na pracovnú zmluvu na plný úväzok proti vôli pracovníka“

1. Je zlučiteľné so smernicou 97/81/ES[2], ak členský štát prijme predpisy, ktoré umožňujú zamestnávateľovi jednostranne zmeniť pracovný pomer, čím vznikne pracovníkovi povinnosť prejsť z práce na kratší pracovný čas na prácu na plný úväzok proti vlastnej vôli pracovníka? To je v podstate otázka, o ktorej má Súdny dvor v prejednávanom prípade rozhodnúť.

I – **Právny rámec**

A – *Právo Únie*

2. Smernicou 97/81 sa do práva Únie preberá rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (ďalej len „rámcová dohoda“). Samotná rámcová dohoda sa nachádza v prílohe smernice 97/81.

3. Ako sa uvádza v odôvodnení 5 smernice 97/81, závery essenskej Európskej rady zdôraznili potrebu prijať opatrenia na propagáciu zamestnania a rovnakých príležitostí pre mužov a ženy a vyzývali k opatreniam zameraným na zvýšenie intenzity rastu zamestnaní, predovšetkým pomocou pružnejšej organizácie práce, spôsobom, ktorý by spĺňal želania zamestnancov a požiadavky hospodárskej súťaže.

4. V odôvodnení 11 smernice 97/81 sa uvádza:

„… zmluvné strany si želali uzatvoriť rámcovú dohodu o práci na kratší pracovný čas, stanovujúcu všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracujúcich na kratší pracovný čas; … preukázali svoju túžbu stanoviť všeobecný rámec na odstraňovanie diskriminácie pracujúcich na kratší pracovný čas a prispieť k rozvoju potenciálu práce na kratší pracovný čas, ktorý bude prijateľný rovnako pre zamestnávateľov, ako aj pracovníkov.“

1 — Jazyk prednesu: angličtina.

2 — Smernica Rady z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267).

5. V druhom odôvodnení rámcovej dohody sa uvádza:

„Uznávajúc rozdielnosť situácií v členských štátoch a potvrdzujúc, že práca na kratší pracovný čas je veľmi dôležitá v určitých sektoroch a činnostiach, ustanovuje táto [rámcová dohoda] všeobecné zásady a minimálne požiadavky pre prácu na kratší pracovný čas. Ilustruje ochotu sociálnych partnerov stanoviť všeobecný rámec na odstraňovanie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a pomôcť rozvoju príležitostí pre prácu na kratší pracovný čas na základe prijateľnom pre zamestnávateľov a pracovníkov.“

6. Podľa všeobecného dôvodu 5 rámcovej dohody zmluvné strany pripisujú význam opatreniam, ktoré by umožňovali prácu na kratší pracovný čas pre mužov a ženy na účely prípravy na dôchodok, zosúladenia pracovného a rodinného života a využívania príležitostí vzdelávania a školenia na zdokonaľovanie svojich schopností a pracovných príležitostí v spoločný prospech zamestnávateľov a pracovníkov a spôsobom, ktorý by napomáhal rozvoju podnikov.

7. Doložka 1 rámcovej dohody („Účel“) stanovuje:

„Účelom tejto rámcovej dohody je:

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

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

8. Doložka 3 bod 2 rámcovej dohody („Definície“) vymedzuje pojem „porovnateľný pracovník na plný úväzok“. Tento pojem označuje pracovníka na plný úväzok v rovnakej organizácii, ktorý má rovnaký druh pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je prijatý na rovnakú alebo podobnú prácu/zamestnanie, pričom sa primerane zohľadňujú ostatné činitele, ktoré môžu zahŕňať služobný vek a kvalifikáciu/odbornosť. V doložke 3 bode 2 sa ďalej uvádza, že tam, kde nejestvuje porovnateľný pracovník na plný úväzok v tej istej organizácii, porovnanie sa musí vykonať pomocou odkazu na platnú kolektívnu zmluvu alebo, kde nejestvuje platná kolektívna zmluva, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou.

9. Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody („Zásada nediskriminácie“) stanovuje:

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

10. Doložka 5 rámcovej dohody („Príležitosti pre prácu na kratší pracovný čas“) stanovuje:

„1. V súvislosti s doložkou 1 tejto dohody a zásadou nediskriminácie medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a plný úväzok:

a) Členské štáty, po porade so sociálnymi partnermi, v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, by mali identifikovať a analyzovať prekážky právnej alebo správnej povahy, ktoré môžu obmedzovať príležitosti na prácu na kratší pracovný čas, a podľa možnosti ich odstraňovať;

b) sociálni partneri, konajúc v rámci svojej právomoci a prostredníctvom postupov ustanovených v kolektívnych zmluvách, by mali identifikovať a analyzovať prekážky, ktoré môžu obmedzovať príležitosti na prácu na kratší pracovný čas, a podľa možnosti ich odstraňovať.

2. Odmietnutie pracovníka prejsť z práce na plný úväzok práce na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak by samo o sebe nemalo tvoriť platný dôvod na ukončenie zamestnania, bez vplyvu na ukončenie z iných dôvodov, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, ktoré môžu vzniknúť na základe prevádzkových požiadaviek príslušnej organizácie.

3. Zamestnávatelia by mali podľa možnosti venovať pozornosť:

a) žiadostiam pracovníkov o prechod z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas, ktorý je v organizácii možný;

…

d) opatreniam na uľahčenie prijímania pracovníkov na kratší pracovný čas na všetkých úrovniach podniku vrátane odborných a vedúcich miest a podľa možnosti umožňovať prijímanie pracovníkov s čiastočným úväzkom na odborné vzdelávania na zvýšenie príležitostí na postup v zamestnaní a pracovnej mobility;

…“

11. V doložke 6 rámcovej dohody („Ustanovenia o vykonaní“) sú stanovené určité pravidlá. Podľa doložky 6 bodu 1 členské štáty môžu zaviesť priaznivejšie ustanovenia, ako ustanovuje rámcová dohoda. Okrem toho podľa doložky 6 bodu 2:

„Vykonanie ustanovení tejto dohody nebude predstavovať platné dôvody na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkov [pracovníkom – *neoficiálny preklad*] v oblasti tejto dohody. Nedotýka sa práva členských štátov… vypracovať odlišné ustanovenia zákonov, iných právnych predpisov alebo zmluvné ustanovenia vo vzťahu k meniacim sa okolnostiam a nevplýva na uplatňovanie doložky 5.1, pokiaľ sa dodržiava zásada nediskriminácie, vyjadrená v doložke 4.1.“

B – *Talianske právo*

12. Podľa článku 16 talianskeho zákona č. 183 zo 4. novembra 2010 [3] (ďalej len „zákon č. 183/2010“) môžu niektoré orgány verejnej moci pri prvom uplatnení pravidiel prijatých podľa legislatívneho dekrétu č. 112 z 25. júna 2008 (ďalej len „legislatívny dekrét č. 112/2008“) [4] prehodnotiť rozhodnutia o zmene pracovného pomeru na plný úväzok na pracovný pomer na kratší pracovný čas, pokiaľ boli tieto rozhodnutia prijaté pred nadobudnutím účinnosti legislatívneho dekrétu č. 112/2008. Takéto prehodnotenie sa musí uskutočniť do 180 dní od nadobudnutia účinnosti článku 16 zákona č. 183/2010 a musí byť v súlade so zásadami spravodlivosti a dobrej viery.

13. Taliansky orgán pre verejnú službu vydal ministerský obežník s cieľom poskytnúť okrem iného usmernenia na uplatňovanie článku 16 zákona č. 183/2010. [5] Podľa obežníka je toto ustanovenie odôvodnené prísnejšími rozpočtovými obmedzeniami uplatniteľnými v kontexte globálnej finančnej krízy. V obežníku sa tiež uvádza, že jednostranná právomoc zamestnávateľov vo verejnom sektore nariadiť zamestnancovi, aby opäť prešiel na prácu na plný úväzok, sa má považovať za výnimočnú a musí sa vykonať v lehotách uvedených v bode 12 týchto návrhov.

3 — GURI č. 262 z 9. novembra 2010, riadna príloha č. 243.

4 — Pozri článok 73 legislatívneho dekrétu č. 112 z 25. júna 2008 (GURI č. 147 z 25. júna 2008, riadna príloha č. 152/L), zmeneného na zákon č. 133 zo 6. augusta 2008 (GURI č. 195 z 21. augusta 2008, riadna príloha č. 196).

5 — Obežník č. 9/2011 z 30. júna 2011.

14. Výklad článku 16 zákona č. 183/2010 uvedený v tomto ministerskom obežníku medzičasom potvrdil Corte costituzionale (Ústavný súd, Taliansko). [6]

II – **Skutkové okolnosti sporu, konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky**

15. Pani Mascellani je zamestnankyňou talianskeho ministerstva spravodlivosti a pracuje na vnútroštátnom súde, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania. Od 28. augusta 2000 pracuje na kratší pracovný čas podľa týždenného rozpisu, pričom 50 % bežného pracovného času je rozvrhnutých na tri dni v týždni (ďalej len „vertikálny pracovný pomer na kratší pracovný čas“).

16. Po nadobudnutí účinnosti zákona č. 183/2010 ministerstvo spravodlivosti prostredníctvom riaditeľa správy tridentského súdu prijalo rozhodnutie č. 20384 z 8. februára 2011 a rozhodnutie č. 1882 z 21. marca 2011 (ďalej len „napadnuté rozhodnutia“). Napadnutými rozhodnutiami boli jednostranne prehodnotené a zrušené dohody o práci na kratší pracovný čas pani Mascellaniovej v súlade s článkom 16 zákona č. 183/2010 a bol jej daný pokyn, aby od 1. apríla 2011 pracovala na plný úväzok na základe ustanoveného pracovného času rozvrhnutého na šesť dní v týždni.

17. Keďže pani Mascellani nesúhlasila s touto zmenou svojej pracovnej zmluvy, podala žalobu na pracovnoprávne oddelenie vnútroštátneho súdu, ktorou sa domáhala zrušenia napadnutých rozhodnutí a určenia, že jej pracovný pomer na kratší pracovný čas nemožno proti jej vôli zmeniť na pracovný pomer na plný úväzok. Tvrdí, že táto zmena je podľa smernice 97/81 protiprávna.

18. Pani Mascellani uvádza, že vďaka kratšiemu pracovnému času sa mohla venovať okrem starostlivosti o rodinu aj svojmu odbornému vzdelávaniu. Zapísala sa do tridentskej advokátskej komory, absolvovala špecializované štúdium pre právnické profesie a tiež sa zapísala na Univerzitu v Padove na trojročné vysokoškolské štúdium prvého stupňa pre školiteľov na pracovisku. Vďaka kratšiemu pracovnému času sa pani Mascellani tiež mohla starať o svojho jediného žijúceho rodiča, ktorý má v súčasnosti vyše deväťdesiat rokov a s ktorým žije v spoločnej domácnosti, pričom v okolí nemá iného príbuzného.

19. Ministerstvo spravodlivosti nesúhlasí so žalobou, ktorú podala pani Mascellani. Uvedené ministerstvo tvrdí, že podľa článku 16 zákona č. 183/2010 môže ukončiť pracovný pomer na kratší pracovný čas a nariadiť ustanovený pracovný čas proti vôli zamestnanca. Podľa ministerstva smernica 97/81 nebráni takému ustanoveniu.

20. Vzhľadom na to, že vnútroštátny súd mal pochybnosti o výklade smernice 97/81, rozhodol sa prerušiť konanie a položiť nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Má sa doložka 5 bod 2 [rámcovej dohody] (v časti, kde smernica stanovuje, že ‚odmietnutie pracovníka prejsť z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak by samo o sebe nemalo tvoriť platný dôvod na ukončenie zamestnania, bez vplyvu na ukončenie z iných dôvodov, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, ktoré môžu vzniknúť na základe prevádzkových požiadaviek príslušnej organizácie‘) vykladať v tom zmysle, že vnútroštátne právne poriadky členských štátov nemôžu stanoviť – pre zamestnávateľa – možnosť rozhodnúť o zmene pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok aj proti vôli pracovníka?

2. Bráni [smernica 97/81] tomu, aby vnútroštátny predpis, akým je článok 16 [zákona č. 183/2010], stanovil – pre zamestnávateľa – možnosť rozhodnúť o zmene pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok aj proti vôli pracovníka?“

6 — Rozsudok č. 224/2013 zo 16. júla 2013. Corte costituzionale vo svojom rozsudku preskúmal vzťah medzi týmto ustanovením a doložkou 5 bodom 2 rámcovej dohody.

21. Písomné pripomienky predložila talianska a česká vláda, ako aj Komisia. Na pojednávaní 20. marca 2014 predniesla ústne pripomienky pani Mascellani, talianska vláda a Komisia.

III – **Pripomienky predložené Súdnemu dvoru**

22. Podľa *pani Mascellaniovej* sa má doložka 5 bod 2 rámcovej dohody vykladať tak, že bráni zamestnávateľovi – či už v súkromnom sektore, alebo vo verejnom sektore – v tom, aby zmenil pracovný pomer bez výslovného súhlasu pracovníka. Keďže cieľom rámcovej dohody je zabrániť diskriminácii pracovníkov na kratší pracovný čas, je to jediný vhodný výklad tejto doložky.

23. Talianska vláda zdôrazňuje prechodnú povahu článku 16 zákona č. 183/2010. Táto vláda poznamenáva, že podľa pravidiel, ktoré sa predtým uplatňovali na verejný sektor[7], mali pracovníci takmer neobmedzené právo dosiahnuť skrátenie pracovného času. Súčasnými pravidlami podľa legislatívneho dekrétu č. 112/2008 sa však má dosiahnuť spravodlivá rovnováha medzi právami zamestnávateľa na jednej strane a právami pracovníka na druhej strane. Zamestnávateľ vo verejnom sektore môže teraz zamietnuť žiadosť o kratší pracovný čas, pokiaľ by vyhovenie žiadosti okrem iného bránilo fungovaniu verejnoprávneho orgánu. Článok 16 zákona č. 183/2010 teda upravoval prechod od predchádzajúcich pravidiel k pravidlám, ktoré platia v súčasnosti. Cieľom článku 16 zákona č. 183/2010 je vyvážiť rozdielne záujmy zamestnávateľov vo verejnom sektore a pracovníkov vo verejnom sektore. Ďalším cieľom je zabezpečiť pracovníkom, ktorí podali žiadosť o prácu na kratší pracovný čas podľa predchádzajúcich pravidiel, rovnaké postavenie, aké majú pracovníci, ktorí podali podobnú žiadosť podľa súčasných predpisov.

24. Podľa talianskej vlády nemožno doložku 5 bod 2 rámcovej dohody vykladať tak, že vyžaduje, aby bola zmena pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok nevyhnutne založená na vzájomnom súhlase. Cieľom tohto ustanovenia je len obmedziť možnosť prepustenia, ak pracovník nesúhlasí s takou zmenou, ale nezakazuje menej závažné opatrenia prijaté zamestnávateľom. Okrem toho toto ustanovenie je formulované nezáväzne, a preto nepriznáva pracovníkovi vymožiteľné právo.

25. Talianska vláda ďalej tvrdí, že smernicu 97/81 nemožno vykladať tak, že všeobecne vyžaduje, aby pracovník súhlasil so zmenou pracovného času. Ak sa súhlas nevyžaduje, neznamená to diskrimináciu medzi pracovníkmi na plný úväzok a pracovníkmi na kratší pracovný čas podľa doložky 4 rámcovej dohody, ani to neobmedzuje možnosť práce na kratší pracovný čas. Talianska vláda sa totiž na základe doložky 1 písm. b) dohody domnieva, že len prechod z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas sa musí uskutočniť na základe dobrovoľnosti, lebo tento prechod spôsobuje pracovníkovi majetkovú ujmu.

26. Podľa názoru *českej vlády* nemôže zamestnávateľ jednostranne zmeniť pracovný pomer, ktorý bol predtým pracovným pomerom na kratší pracovný čas, proti vôli pracovníka. Taká zmena by bránila rozvoju práce na kratší pracovný čas bez ohľadu na vôľu pracovníka, čo je v rozpore s cieľom rámcovej dohody podľa jej doložky 1 písm. b), ako sa uvádza v jej piatom všeobecnom dôvode. Česká vláda sa tiež domnieva, že – v rozpore s ďalším cieľom tejto dohody, ktorý je vymedzený v jej doložke 1 písm. a) – taká možnosť vytvára neodôvodnenú diskrimináciu pracovníkov na kratší pracovný čas, keďže pracovníkom na plný úväzok takéto riziko nehrozí. Táto vláda sa všeobecnejšie odvoláva na zásadu zmluvnej slobody a zákaz nútenej práce zakotvený v článku 5 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie[8] a tvrdí, že zamestnávatelia vo verejnom sektore by nemali mať väčšie práva ako iní zamestnávatelia.

7 — Predtým sa naň vzťahoval článok 1 ods. 58 zákona č. 662 z 23. decembra 1996 (GURI č. 303 z 28. decembra 1996, riadna príloha č. 233).

8 — Článok 5 ods. 2 Charty základných práv stanovuje, že *„od nikoho nemožno vyžadovať, aby vykonával nútené alebo povinné práce“*.

27. *Komisia*, ktorá navrhuje odpovedať na obidve otázky spoločne, poznamenáva, že doložka 5 bod 2 a doložka 5 bod 3 písm. a) rámcovej dohody sú formulované široko. Ďalej uvádza, že rámcová dohoda nepriznáva pracovníkom právo zotrvať v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Doložka 5 bod 2 najmä nevylučuje možnosť prepustenia pracovníka, ktorý nesúhlasí s prechodom na pracovný pomer na plný úväzok, ak si to vyžadujú prevádzkové požiadavky príslušnej organizácie. Potvrdzuje to cieľ rámcovej dohody, ktorým je – ako sa uvádza v doložke 1 písm. b) – prispieť k pružnej organizácii pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov.

28. Komisia však tvrdí, že z doložky 1 písm. b) rámcovej dohody v spojení s jej doložkou 5 bodom 2 vyplýva, že zamestnávateľ je povinný poradiť sa s pracovníkom a zohľadniť jeho potreby, zvážiť iné možnosti a poskytnúť pracovníkovi určitý čas, aby sa prispôsobil novým pravidlám. Prepustenie prichádza do úvahy len vtedy, ak je to nevyhnutné na splnenie prevádzkových požiadaviek príslušnej organizácie. Podľa názoru Komisie talianska právna úprava vzhľadom na to, že nestanovuje, že prepustenie má byť automatickým dôsledkom odmietnutia, a stanovuje, že zmena pracovného pomeru musí byť v súlade so zásadami spravodlivosti a dobrej viery, spĺňa požiadavky rámcovej dohody.

29. Napokon, *vnútroštátny súd*, ktorý poukazuje na odôvodnenia 5 a 11 smernice 97/81, preambulu rámcovej dohody, ktorá je k tejto smernici pripojená, bod 5 všeobecných dôvodov tejto dohody a jej doložky 1, 4 a 5, sa domnieva, že článok 16 zákona č. 183/2010 je nezlučiteľný so smernicou 97/81. Podľa jeho názoru článok 16 zákona č. 183/2010 umožňuje diskrimináciu pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorým – na rozdiel od pracovníkov na plný úväzok – hrozí riziko zmeny ich pracovného času. Okrem toho podľa vnútroštátneho súdu z doložky 5 bodu 2 rámcovej dohody vyplýva, že bez súhlasu pracovníka nemožno zmeniť pracovný pomer na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok (alebo naopak). Ak sa ukončenie pracovného pomeru považuje podľa tejto doložky za protiprávne, potom musí byť odopretie súhlasu pracovníka so zmenou v súlade s právom, a teda sa musí vyžiadať súhlas pracovníka.

IV – **Analýza**

A – *Preformulovanie položených otázok*

30. Obidve otázky položené tridentským súdom sú jednoznačne prepojené. Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či doložka 5 bod 2 rámcovej dohody bráni zamestnávateľovi v tom, aby jednostranne zmenil pracovný pomer na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok. Svojou druhou otázkou vnútroštátny súd v podstate žiada o objasnenie tej istej problematiky, ale bez toho, aby sa odvolal na niektoré konkrétne ustanovenie smernice 97/81 alebo rámcovej dohody. Druhá otázka sa teda v skutočnosti týka tej istej problematiky ako prvá otázka, no tiež sa zdá, že má subsidiárnu povahu, teda že je položená pre prípad, ak bude odpoveď na prvú otázku záporná.

31. Súhlasím s názorom Komisie, že Súdny dvor by mal odpovedať na obidve otázky spoločne. Na rozdiel od Komisie si však myslím, že v tomto procese by bolo pre vnútroštátny súd užitočné posúdiť zlučiteľnosť sporných predpisov s rámcovou dohodou zo všeobecnejšieho hľadiska, keďže to je hlavný problém, ktorý je predmetom druhej otázky. Urobím to v poslednej časti týchto návrhov.

32. Preto preformulujem otázky takto:

„Bráni smernica 97/81 – a najmä doložka 5 bod 2 rámcovej dohody pripojenej k tejto smernici – ustanoveniu vnútroštátneho práva, akým je článok 16 zákona č. 183/2010, podľa ktorého môže zamestnávateľ zmeniť pracovný pomer na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok bez súhlasu pracovníka?“

B – *Posúdenie preformulovanej otázky*

33. Odpoveď na takto preformulovanú otázku závisí od náležitej ochrany, ktorá sa má poskytnúť pracovníkom podľa doložky 5 bodu 2 rámcovej dohody. Túto otázku posúdim na základe znenia, kontextu a účelu tohto ustanovenia.

34. Pokiaľ ide o jej *znenie*, hneď na úvod by som chcel poznamenať – tak ako talianska vláda a Komisia –, že doložka 5 bod 2 tejto dohody bola sformulovaná tak, aby sa zastrel jej skutočný základný význam.

35. Po prvé sa zdá, že formulácia doložky 5 bodu 2 rámcovej dohody je zámerne nejasná. Podľa tohto ustanovenia „odmietnutie pracovníka prejsť z práce na plný úväzok práce na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak *by* samo o sebe *nemalo* tvoriť platný dôvod na ukončenie zamestnania“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát). Na jednej strane to vyvoláva dojem, že podľa tohto ustanovenia takéto odmietnutie *prima facie* neodôvodňuje prepustenie pracovníka, ktorý nesúhlasí so zmenou pracovného pomeru. Na druhej strane však použitie slovného spojenia „by nemalo“ naznačuje, že súhlas pracovníka so zmenou pracovného času nie je nevyhnutný.

36. Po druhé doložka 5 bod 2 rámcovej dohody tiež stanovuje, že odmietnutie prejsť z práce na kratší pracovný čas na prácu na plný úväzok môže byť dokonca platným dôvodom na vypovedanie pracovnej zmluvy „*z iných dôvodov*, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, *ktoré môžu vzniknúť na základe prevádzkových požiadaviek príslušnej organizácie*“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát). Podľa môjho názoru je pri posudzovaní zvýraznenej časti citovanej pasáže z hľadiska práv opäť ťažké s istotou dospieť k záveru, že táto pasáž priznáva pracovníkom nesporné právo odmietnuť zmenu pracovného pomeru. Zdá sa totiž, že právo ukončiť pracovný pomer z dôvodu prevádzkových požiadaviek pracoviska, ktoré sa stále menia, apriórne neguje myšlienku, že doložka 5 bod 2 poskytuje akúkoľvek hmotnoprávnu ochranu.

37. Zo *systematického* hľadiska túto úvahu podporuje po prvé spôsob, akým je sformulovaný zvyšok doložky 5. V doložke 5 bode 1 písm. a) a v doložke 5 bode 1 písm. b) sa uvádza, že členské štáty – spolu so sociálnymi partnermi – „*by mali identifikovať*“ prekážky práce na kratší pracovný čas a „*podľa možnosti*“ ich odstraňovať, pričom doložka 5 bod 3 stanovuje, že „zamestnávatelia *by mali podľa možnosti venovať pozornosť*“ rôznym vymenovaným opatreniam, z ktorých sú niektoré opísané ešte miernejšou formuláciou (vo všetkých citáciách kurzívou zvýraznil generálny advokát). [9]

38. Po druhé netreba zabúdať na to, že podľa článku 288 ZFEÚ rámcová dohoda ako príloha smernice 97/81 ponecháva členským štátom, aby určili, ako sa majú uskutočniť ciele tohto nástroja. Podľa doložky 6 bodu 1 rámcovej dohody dohoda stanovuje len minimálnu harmonizáciu. Okrem toho niektoré ustanovenia smernice a rámcovej dohody výslovne priznávajú niektoré regulačné právomoci členským štátom. [10] Skutočnosť, že tak veľa nevyriešených otázok je prenechaných voľnej úvahe členských štátov, podporuje názor, že doložka 5 tejto dohody je sformulovaná nezáväzne.

9 — Pozri doložku 5 bod 3 písm. b), ktorá obsahuje slovné spojenie „ak na to vznikne príležitosť“; doložku 5 bod 3 písm. d), v ktorej je použité slovné spojenie „podľa možnosti“, a doložku 5 bod 3 písm. e), kde je použité slovo „príslušných“.

10 — Pozri napríklad odôvodnenie 16 smernice 97/81, podľa ktorého „čo sa týka pojmov použitých v rámcovej dohode, ktoré v nej nie sú zvlášť definované, táto smernica ponecháva členským štátom voľnosť definovať tieto pojmy v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a praxou, ako platí pre ostatné smernice o sociálnej politike, používajúce podobné termíny, za podmienky, že uvedené definície budú rešpektovať obsah rámcovej dohody“. Pozri ďalej doložku 2 bod 2, doložku 3 bod 2 druhú vetu, doložku 4 bod 3, doložku 4 bod 4 a doložku 6 bod 5 rámcovej dohody.

39. Čo sa týka jej *účelu*, celkový cieľ doložky 5 rámcovej dohody je výslovne uvedený v doložke 1 písm. b) a je ním „umožniť rozvoj práce na kratší pracovný čas na základe dobrovoľnosti a prispieť k pružnej organizácii pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov“. Pružnosť spomenutá v tomto ustanovení je dvojstranná, keďže zahŕňa tak pružnosť „na strane dopytu“ pre zamestnávateľov, ako aj pružnosť „na strane ponuky“ pre pracovníkov[11], *no neprikláňa sa ani k jednej z nich*[12] .

40. Vzhľadom na tieto skutočnosti sa niektorí autori domnievajú, že doložka 5 rámcovej dohody (a/alebo niektoré body tejto doložky) je – na rozdiel od doložky 4 – sformulovaná neurčito a deklaratórne[13], zatiaľ čo iní zastávajú názor, že jednoducho neexistuje právo na prácu na kratší pracovný čas[14]. Treba však uznať, že nie všetci súhlasia s názorom, že doložka 5 nestanovuje nijaké právne povinnosti.[15]

41. Nemám nijaké námietky proti názoru, že k prepusteniu by malo dôjsť len vtedy, ak je to nevyhnutné na splnenie prevádzkových požiadaviek príslušnej organizácie. Mám však pochybnosti o tom, či podľa doložky 5 bodu 2 existuje v práve Únie takáto právna požiadavka. Zdá sa mi totiž, že doložka 5 bod 2 rámcovej dohody je príliš nejasná na to, aby súdy na základe nej mohli rozhodovať. Odhliadnuc od poznámok uvedených v bodoch 34 až 39 týchto návrhov, zastávam názor, že taký výklad podporuje niekoľko okolností, najmä legislatívny vývoj a kontext rámcovej dohody.

42. Keď Európsky parlament posudzoval návrh smernice predložený Komisiou, parlamentný Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci vydal správu o tomto návrhu. V tejto správe výbor uviedol, že doložka 5 rámcovej dohody „nie je právne záväzná“, pokiaľ ide o ktorúkoľvek z otázok, ktorých sa týka.[16] Parlamentné uznesenie o návrhu Komisie, ktoré nadväzovalo na túto správu, potvrdilo kritiku, ktorá v nej bola vznesená.[17] Obsah rámcovej dohody však nebol zmenený tak, ako sa navrhovalo.

11 — Pozri okrem iného DEAKIN, S., REED, H.: The Contested Meaning of Labour Market Flexibility. In: SHAW, J. (ed.): *Social Law and Policy in an Evolving European Union*. Oxford: Hart Publishing, 2000, s. 75.

12 — Tak v odôvodnení 11 smernice 97/81, ako aj v druhom odôvodnení rámcovej dohody sa uvádza, že cieľom tejto dohody je prispieť k rozvoju potenciálu práce na kratší pracovný čas, ktorý bude vzájomne prijateľný pre zamestnávateľov a pracovníkov. V odôvodnení 5 smernice sa podobne spomína pružnejšia organizácia práce spôsobom, ktorý by spĺňal želania zamestnancov a požiadavky hospodárskej súťaže.

13 — Pozri okrem iného RODIÈRE, P.: *Droit social de l'Union européenne*. Paris: L.G.D.J.: 2002 (2. vyd.), ktorý uvádza: *„En dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnelle“*; BARNARD, C.: *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012 (4. vyd.), s. 437, podľa ktorej *„veľká časť zvyšku smernice 97/81 sa podobá skôr nabádavej rezolúcii ako záväznému právnemu aktu“*; JEFFERY, M.: Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, „Atypical Work“ and Attempts to Regulate It. In: *Industrial Law Journal*, roč. 27 (1998), č. 3, s. 193, na s. 198 a 203, kde sa uvádza, že *„znenie [doložky 5 bodu 2] je nejasné a spôsobuje, že uplatniteľnosť všeobecného pravidla je veľmi neistá“*.

14 — Pozri v tomto smere HEPPLE, B., BARNARD, C.: Substantive Equality. In: *Cambridge Law Journal*, roč. 59 (2000), č. 3, s. 562, na s. 582, podľa ktorých *„neexistuje povinnosť vytvárať pracovné miesta na kratší pracovný čas alebo pracovné miesta obsadené viacerými pracovníkmi“*; NIELSEN, R.: *European Labour Law*. Copenhagen: DJØF, 2000, s. 152, kde sa uvádza, že „[*smernica 97/81] nestanovuje právo pracovníkov, ktorí by chceli pracovať na kratší pracovný čas, na takúto prácu*“.

15 — Pozri KILPATRICK, C., FREEDLAND, M.: The United Kingdom: how is EU governance transformative? In: SCIARRA, S., DAVIES, P., FREEDLAND, M. (eds.): *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press, 2004, s. 329 a nasl., kde sa – s odkazom na doložku 5 bod 2 – uvádza, že „[*doložku] 5 nemožno úplne zavrhnúť ako čisto nezáväzné ustanovenie, ktoré obsahuje len deklarované ciele sociálnej ochrany a podporné ciele zamestnanosti*“.

16 — Správa zo 6. novembra 1997 o návrhu Komisie na prijatie smernice Rady týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (A4-0352/97, p. 16). V relevantnej pasáži sa uvádza: *„Táto doložka 5 rámcovej dohody nie je právne záväzná, pokiaľ ide o ktorýkoľvek z vyššie uvedených bodov. Použitie slovného spojenia ‚by mali‘ totiž neukladá nijakú konkrétnu povinnosť členským štátom, sociálnym partnerom alebo osobitne zamestnávateľom. Toto ustanovenie je len deklaráciou alebo programovým vyhlásením, takže skutočné znenie dohody nemôže dosiahnuť druhý cieľ uvedený v preambule, a to zatraktívniť prácu na kratší pracovný čas a tým podporiť rozvoj pracovných miest na kratší pracovný čas*“.

17 — Uznesenie Európskeho parlamentu o návrhu Komisie na prijatie smernice Rady týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES C 371, 1997, s. 41), na s. 62, body 7 až 9: *„Európsky parlament:… 7. považuje za rozhodujúce, aby sa nenariadil prechod pracovníkov na ‚prácu na kratší pracovný čas‘; 8. vyjadruje poľutovanie, že európska [rámcová] dohoda uzavretá sociálnymi partnermi nevychádza z dohovoru [Medzinárodnej organizácie práce] o práci na kratší pracovný čas z roku 1994 a výslovne nepredpisuje implicitné postupné rušenie výnimiek; 9. konštatuje, že skutočná podstata dohody – po odstránení deklaratórnych častí – nie vždy zodpovedá jej vymedzenému účelu, keďže dohoda neodstraňuje diskrimináciu pracovníkov na kratší pracovný čas a neprispieva k zatraktívneniu práce na kratší pracovný čas*“.

43. Okrem toho doložka 5 rámcovej dohody zrejme vychádza z článkov 9 a 10 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (MOP) č. 175 o práci na kratší pracovný čas (ďalej len „dohovor MOP“) [18]. Normotvorca Únie totiž uznal, že sa musia vziať do úvahy zásady dohovoru MOP [19]. Okrem toho odporúčanie prijaté na doplnenie dohovoru MOP [20] – ktoré by sa podľa jeho bodu 1 malo posudzovať v spojení s ustanoveniami dohovoru – obsahuje v bodoch 17 až 19 ustanovenia, ktoré sú dosť podobné ustanoveniam rámcovej dohody.

44. V tejto súvislosti bolo uvedené tvrdenie – ktoré považujem za presvedčivé –, že všeobecná úroveň ochrany poskytovanej pracovníkom na kratší pracovný čas podľa smernice 97/81 je nižšia ako tá, ktorú im poskytuje dohovor MOP a odporúčanie k tomuto dohovoru. [21] Ak je to tak, domnievam sa, že je ešte ťažšie predstaviť si, ako by doložka 5 bod 2 rámcovej dohody mohla umožniť pracovníkovi, ktorý predtým pracoval na kratší pracovný čas, aby odmietol prejsť na prácu na plný úväzok, ak ani znenie príslušného ustanovenia nástroja medzinárodného práva, na základe ktorého bola uzatvorená rámcová dohoda, také právo výslovne nestanovuje.

45. Napriek tomu si uvedomujem, že Súdny dvor v rozsudku Michaeler a i. rozhodol, že doložka 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody bráni vnútroštátnym predpisom, ktoré pod hrozbou pokuty vyžadujú, aby bola v priebehu 30 dní po uzavretí pracovných zmlúv na kratší pracovný čas zaslaná správnemu orgánu ich kópia. [22] Súdny dvor teda implicitne uznal, že doložka tohto druhu má základný obsah, ktorý musia vnútroštátne predpisy dodržiavať. [23] Hoci možno súhlasiť s názorom, že byrokratické predpisy posudzované v uvedenej veci sťažovali prácu na kratší pracovný čas, musím však uznať, že mi nie je celkom jasné, ako by bolo možné vykladať slovné spojenie „by mali“ uvedené v doložke 5 bode 1 písm. a) rámcovej dohody – aj keby sa vykladalo so zreteľom na cieľ smernice 97/81 – tak, že zakladá právne záväznú povinnosť. [24] Rozsudok Michaeler a i. sa v každom prípade netýkal doložky 5 bodu 2 rámcovej dohody. Okrem toho to nie je vhodný precedens pre prejednávanú vec, keďže konanie vo veci samej v prejednávanej veci sa netýka ukladania „správnych, finančných a právnych obmedzení spôsobom, ktorý by zdržiaval vytváranie a rozvoj malých a stredných podnikov“ [25]. Naopak, ak by sa Súdny dvor v prejednávanej veci pridržiaval argumentácie použitej v rozsudku Michaeler a i. a vyžadoval by formálny súhlas pracovníka so zmenou pracovného pomeru, vytvorili by sa práve takéto obmedzenia.

46. Na základe toho som dospel k záveru, že doložka 5 bod 2 rámcovej dohody nebráni vnútroštátnemu predpisu, podľa ktorého zamestnávateľ môže bez súhlasu pracovníka zmeniť pracovný pomer na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok.

47. Zostáva určiť, či ďalšie ustanovenia smernice 97/81 majú nejaký vplyv na tento záver.

18 — V čase prípravy týchto návrhov ratifikovalo dohovor MOP 9 z 28 členských štátov (Cyprus, Fínsko, Maďarsko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko, Portugalsko, Slovinsko a Švédsko).

19 — Pozri návrh Komisie z 23. júla 1997 na prijatie smernice Rady týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC [KOM(97) 392 v konečnom znení, bod 5]. Pozri tiež už citované uznesenie Európskeho parlamentu, bod 8.

20 — Odporúčanie MOP č. 182 o práci na kratší pracovný čas (ďalej len „odporúčanie“).

21 — Pozri HEPPLE, B., BARNARD, C.: c. d., s. 580, a JEFFERY, M.: c. d., s. 200. Pozri tiež už citované uznesenie Európskeho parlamentu, bod 8.

22 — Pozri výrok rozsudku z 24. apríla 2008, Michaeler a i. (C-55/07 a C-56/07, Zb. s. I-3135).

23 — Je paradoxné, že talianske predpisy, ktoré boli predmetom už citovaného rozsudku Michaeler a i., boli prijaté s cieľom prebrať smernicu 97/81 a talianska vláda tvrdila, že tieto predpisy posilňujú ochranu a podporu práce na kratší pracovný čas – pozri body 6, 7 a 22 tohto rozsudku.

24 — Pozri rozsudok Michaeler a i. (už citovaný, bod 21).

25 — Pozri rozsudok Michaeler a i. (už citovaný, bod 22), ktorý odkazuje na článok 2 ods. 2 dohody o sociálnej politike uzavretej členskými štátmi Európskeho spoločenstva s výnimkou Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES C 191, 1992, s. 1), s. 91, pripojenej k protokolu (č. 14) o sociálnej politike pripojenému k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva.

C – *Ďalšie úvahy*

48. Hneď na úvod by som chcel uviesť, že doložka 5 bod 2 rámcovej dohody je jediným ustanovením smernice 97/81, ktoré sa konkrétne zaoberá problémom, na ktorý poukázal vnútroštátny súd, teda dôsledkami odmietnutia prechodu z práce na kratší pracovný čas na prácu na plný úväzok. Preto považujem za jasné, že na základe zásady *lex specialis derogat legi generali* by sa mal problém, o ktorom má Súdny dvor rozhodnúť, vyriešiť len na základe tejto doložky a že nie je potrebné zaoberať sa ďalšími ustanoveniami. Pre prípad, že Súdny dvor by napriek tomu dospel k záveru, že je to užitočné, uvádzam nasledujúce úvahy.

49. Podľa môjho názoru skutočnosť, že len pracovníkom na kratší pracovný čas hrozí, že budú musieť prejsť na prácu na plný úväzok, nevyvoláva nijakú diskrimináciu zakázanú doložkou 4 rámcovej dohody. Predmetné predpisy totiž nespôsobujú menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas, pokiaľ ide o podmienky zamestnania, v porovnaní s pracovníkmi na plný úväzok.

50. Relevantným porovnávacím kritériom v prejednávanej veci nie je mzda, dôchodok alebo iné „tradičné“ podmienky zamestnania, ktoré sa určujú na základe kritéria zamestnania (teda pracovného pomeru medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom).[26] Naopak, porovnávacím prvkom, na ktorý sa má Súdny dvor podľa vnútroštátneho súdu zamerať, je riziko, že denné množstvo času pracovníka na kratší pracovný čas venovaného práci možno upraviť proti jeho vôli. To však nie je otázka, v prípade ktorej možno zisťovať diskrimináciu podľa uvedenej doložky. So zreteľom na definíciu uvedenú v doložke 3 bode 2 rámcovej dohody nemožno riziko, že pracovný pomer pracovníka na kratší pracovný čas sa zmení na pracovný pomer na plný úväzok, porovnávať s rizikom, že to isté by sa mohlo stať porovnateľnému pracovníkovi na plný úväzok, keďže tento pracovník už pracuje na plný úväzok.[27]

51. Zo všeobecného hľadiska treba uviesť, že je v každom prípade sporné, či je situácia pracovníka na kratší pracovný čas, ktorému hrozí riziko, že bude musieť proti svojej vôli pracovať na plný úväzok, skutočne porovnateľná so situáciou pracovníka na plný úväzok, ktorému hrozí, že bude musieť pracovať na kratší pracovný čas. Keď musí pracovník pracovať viac, nie je to to isté, ako keď musí pracovať menej – aspoň z hľadiska životobytia pracovníka. Preto je sporné, či existuje porovnateľný pracovník na plný úväzok.[28]

52. Uznávam, že – odhliadnuc od rozsudku Michaeler a i. – Súdny dvor v rozsudku Bruno a i. rozhodol, že ak vnútroštátne predpisy odporujú doložke 4 rámcovej dohody, môžu odporovať aj doložke 5 bodu 1 tejto dohody.[29] Je ťažké nesúhlasiť s týmto názorom, keďže úvodná časť tohto ustanovenia výslovne odkazuje okrem iného na zásadu nediskriminácie.[30] Ako som však už uviedol,

26 — Pokiaľ ide o pojem „podmienky zamestnania“ uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody, pozri rozsudok z 12. decembra 2013, Carratù (C-361/12, body 34 a 35). Súdny dvor rozhodol, že pod tejto pojem spadá zmluva, ktorá upravuje systém „práce podľa potreby“ – pozri rozsudok z 12. októbra 2004 Wippel (C-313/02, Zb. s. I-9483, body 30 a 32).

27 — V už citovanom rozsudku Wippel Súdny dvor uviedol, že kvantitatívna horná hranica pracovného času, ktorá má zjavne význam väčšinou pre pracovníkov na plný úväzok, nepredstavuje menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas vo vzťahu k porovnateľným pracovníkom na plný úväzok. Pozri body 49 a 50 tohto rozsudku.

28 — Pozri v tomto zmysle rozsudok Wippel (už citovaný, body 57 až 62), kde Súdny dvor rozhodol, že pracovný pomer typického pracovníka na plný úväzok nemožno – pokiaľ ide o povahu a právny dôvod – prirovnať k pracovnému pomeru pracovníka na kratší pracovný čas, ktorý pracuje podľa potreby. Pozri tiež analogicky rozsudok Carratù (už citovaný, body 41 až 45), kde Súdny dvor rozhodol, že náhradu škody za protiprávne stanovenie skončenia platnosti pracovnej zmluvy na dobu určitú nemožno prirovnať k náhrade škody vyplývajúcej z protiprávneho prepustenia pracovníka zamestnaného na dobu neurčitú.

29 — Pozri rozsudok z 10. júna 2010, Bruno a i. (C-395/08 a C-396/08, Zb. s. I-5119, bod 81). Pozri tiež uznesenia zo 7. apríla 2011, Dai Cugini (C-151/10, bod 56), a z 9. decembra 2011, Yangwei (C-349/11, bod 37).

30 — Generálna advokátka Sharpston v bode 112 návrhov, ktoré predniesla v už citovanej veci Bruno a i., uvádza, že „povinnosť v doložke 5 rámcovej dohody je… podľa môjho názoru špecifickým uplatnením zákazu diskriminácie v doložke 4“. Pokiaľ sa má pod všeobecným odkazom na „doložku 5“ rozumieť doložka 5 bod 1 tejto dohody – ako to vyplýva zo skutkových okolností uvedenej veci –, prikláňam sa k tomuto názoru.

podľa môjho názoru v prejednávanom prípade nedochádza k diskriminácii. Okrem toho, ako som naznačil vyššie, táto judikatúra sa týkala prekážok administratívnej povahy, ktoré môžu obmedziť príležitosti na prácu na kratší pracovný čas, čo nie je situácia, o ktorú ide v konaní na vnútroštátnom súde.

53. Česká vláda navyše celkom správne poukazuje na skutočnosť, že Súdny dvor rozhodol, že pre zmluvu je typická zásada, že strany si môžu slobodne dohodnúť vzájomné záväzky. [31] Táto zásada však neznamená, že na položené otázky treba odpovedať kladne, ako to navrhuje táto vláda. Právne normy, ako napríklad článok 18 zákona č. 183/2010, totiž môžu narúšať zmluvnú slobodu. Výslovne to predpokladá doložka 5 bod 2 rámcovej dohody. Okrem toho pracovník má vždy právo ukončiť pracovný pomer, ak nechce pracovať na plný úväzok. Z tohto dôvodu ma dosť udivuje prirovnanie k nútenej práci, ktoré uvádza česká vláda.

54. Okrem toho by som chcel tiež upriamiť pozornosť na „doložku o zákaze zníženia úrovne ochrany“ v doložke 6 bode 2 rámcovej dohody. Táto doložka výslovne priznáva členským štátom právo „vypracovať odlišné ustanovenia zákonov, iných právnych predpisov alebo zmluvné ustanovenia vo vzťahu k meniacim sa okolnostiam a nevplýva na uplatňovanie doložky 5.1, pokiaľ sa dodržiava zásada nediskriminácie, vyjadrená v doložke 4.1“. Domnievam sa, že dôvodom existencie tohto ustanovenia je umožniť členským štátom zmeniť a v prípade potreby znížiť úroveň ochrany poskytovanej podľa ich predpisov o práci na kratší pracovný čas v čase krízy. Toto ustanovenie prinajmenšom jasne stanovuje, že také predpisy nie sú nemenné. V tejto súvislosti som si všimol, že talianske pravidlá uplatniteľné od roku 2008 sú zrejme spojené s vrcholom globálnej hospodárskej krízy.

55. Uvedomujem si skutočnosť, že podľa talianskeho práva má možnosť nariadiť pracovníkovi na kratší pracovný čas, aby opäť začal pracovať na plný úväzok, výnimočnú povahu a je navyše obmedzená zásadami spravodlivosti a dobrej viery. Na rozdiel od Komisie však v *rámcovej dohode* nenachádzam nijaký právny základ, ktorý by od zamestnávateľa vyžadoval dodržanie záruk naznačených v bode 28 týchto návrhov. Komisia tvrdí, že taký prístup vyplýva z doložky 1 písm. b), v ktorej je vymedzený účel rámcovej dohody, v spojení s doložkou 5 bodom 2. Správny výklad doložky 5 bodu 2 ako takej si však sám osebe vyžaduje analýzu tohto samotného účelu (pozri bod 39 týchto návrhov). Doložka 1 písm. b) preto k tejto analýze nemôže doplniť nič iné.

56. Na základe toho sa domnievam, že pokiaľ neexistuje harmonizácia danej oblasti [32], prináleží členským štátom, aby stanovili také záruky v rámci diskrečnej právomoci, ktorú im priznáva smernica 97/81, pod podmienkou, že pri preberaní smernice dodržia zásady efektivity a ekvivalencie, ako aj ostatné všeobecné zásady práva Únie. [33] V Taliansku také záruky nie sú len teoretickou možnosťou, ale na základe judikatúry Corte costituzionale sú právne vymedzené. [34]

57. Je však rovnako jasné, že akákoľvek zmena pracovného času – a najmä jeho skrátenie – pri prechode z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas nemôže obmedziť akékoľvek *už nadobudnuté* práva, ktoré pracovník získal počas obdobia práce na plný úväzok. [35]

31 — Pozri rozsudok z 9. marca 2006, Werhof (C-499/04, Zb. s. I-2397, bod 23).

32 — Pokiaľ ide o povinnosť zamestnávateľa informovať pracovníka o podmienkach zmluvy, táto otázka skutočne *je* harmonizovaná – pozri smernicu 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; Mim. vyd. 05/002, s. 3).

33 — Pozri v tomto zmysle rozsudok z 1. marca 2012, O'Brien (C-393/10, bod 34). V tomto smere nie som schopný – na rozdiel od generálnej advokátky Kokott v bodoch 108 a 109 návrhov, ktoré predniesla v už citovanej veci Wippel – bez príslušného (pozitívneho) ustanovenia v tomto zmysle v rámcovej dohode alebo inde vyložiť cieľ primeranej sociálnej ochrany uvedený okrem iného v článku 151 prvom odseku ZFEÚ tak, že ukladá zamestnávateľom právnu povinnosť podniknúť určité kroky voči pracovníkom.

34 — Pozri bod 3.3 rozsudku citovaného v bode 14 týchto návrhov.

35 — Pozri v tomto zmysle rozsudky z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Zb. s. I-3527, bod 32), a z 8. novembra 2012, Heimann (C-229/11 a C-230/11, bod 35).

V – **Návrh**

58. Vzhľadom na vyššie uvedené dôvody navrhujem odpovedať na otázky, ktoré položil Tribunale ordinario di Trento (Taliansko), takto:

Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, sa má vykladať tak, že za okolností, akými sú okolnosti vo veci samej, ktorú prejednáva vnútroštátny súd, nebráni vnútroštátnemu predpisu, podľa ktorého môže zamestnávateľ bez súhlasu pracovníka rozhodnúť o zmene pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok.