Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
NILSA WAHLA,
predstavljeni 22. maja 2014[1]

Zadeva C-221/13

Teresa Mascellani
proti
Ministero della Giustizia

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Tribunale ordinario di Trento (Italija))

„Socialna politika — Direktiva 97/81/ES — Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom, sklenjen med UNICE, CEEP in ETUC — Preoblikovanje pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom proti volji delavca“

1. Ali je z Direktivo 97/81/ES[2] združljivo, da država članica določi predpise, ki delodajalcu omogočajo, da enostransko spremeni delovno razmerje tako, da od delavca zahteva, da proti svoji volji preide iz delovnega razmerja s krajšim delovnim časom v delovno razmerje s polnim delovnim časom? To je v bistvu vprašanje, o katerem mora Sodišče odločiti v obravnavanem primeru.

I – **Pravni okvir**

A – *Zakonodaja EU*

2. Z Direktivo 97/81 je bil v pravo EU prenesen okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom, sklenjen med UNICE, CEEP in ETUC (v nadaljevanju: okvirni sporazum). Sam okvirni sporazum je v prilogi k Direktivi 97/81.

3. Kot je navedeno v uvodni izjavi 5 Direktive 97/81, je Evropski svet v zaključkih zasedanja v Essnu poudaril potrebo po ukrepih za pospeševanje zaposlovanja in enakih možnosti žensk in moških in pozval k ukrepom za povečanje zaposlitvene intenzivnosti rasti, zlasti s prožnejšo organizacijo dela, ki pa mora izpolnjevati želje zaposlenih in ustrezati zahtevam konkurence.

4. V uvodni izjavi 11 Direktive 97/81 je navedeno, da so

„podpisnice […] želele skleniti okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom, ki postavlja splošna načela in minimalne zahteve za delo s krajšim delovnim časom; ker so želele določiti splošen okvir za odpravo diskriminacije delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, in prispevati k razvoju možnosti za delo s krajšim delovnim časom na taki podlagi, ki je sprejemljiva za delodajalce in delavce“.

1 — Jezik izvirnika: angleščina.

2 — Direktiva Sveta z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 267).

5. V drugi uvodni izjavi preambule okvirnega sporazuma je navedeno:

„Ta [okvirni] sporazum določa splošna načela in minimalne zahteve glede dela s krajšim delovnim časom, pri čemer upošteva, da je stanje v državah članicah različno in spoznanje, da je delo s krajšim delovnim časom posebnost zaposlovanja v nekaterih sektorjih in dejavnostih. Kaže pripravljenost socialnih partnerjev, da oblikujejo splošni okvir za odpravo diskriminacije delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, in da pomagajo pri razvoju možnosti za delo s krajšim delovnim časom na podlagi, ki je sprejemljiva za delodajalce in delavce.“

6. V okviru splošnih razlogov okvirnega sporazuma je pod točko 5 navedeno, da podpisnice sporazuma pripisujejo velik pomen ukrepom, ki naj olajšajo dostop do dela s krajšim delovnim časom za moške in ženske, zato da bi jih pripravili na upokojitev, uskladili delovno in družinsko življenje ter izkoristili možnosti za izobraževanje in usposabljanje, ki izboljšujejo posameznikovo strokovno usposobljenost in poklicne možnosti, kar naj koristi delodajalcem in delavcem ter pripomore k razvoju podjetij.

7. Določba 1 okvirnega sporazuma („Namen“) določa:

„Namen tega [o]kvirnega sporazuma je:

(a) omogočiti odpravo diskriminacije delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, in izboljšati kakovost dela s krajšim delovnim časom;

(b) olajšati razvoj dela s krajšim delovnim časom na podlagi odločitve posameznika in prispevati k prožnejši organizaciji delovnega časa ob upoštevanju potreb delodajalcev in delavcev.“

8. Določba 3.2 okvirnega sporazuma („Opredelitev pojmov“) opredeljuje pojem „primerljiv delavec, zaposlen s polnim delovnim časom“. Ta pojem pomeni delavca, zaposlenega v istem podjetju s polnim delovnim časom, ki ima istovrstno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer je treba upoštevati druge okoliščine, na primer daljšo delovno dobo in izobrazbo/spretnost. V tej določbi je navedeno tudi, da če v istem podjetju ni primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, se primerjava opravi s sklicevanjem na ustrezno kolektivno pogodbo, ali če take pogodbe ni, domačo zakonodajo, kolektivne pogodbe ali prakso.

9. Določba 4.1 okvirnega sporazuma („Načelo nediskriminacije“) določa:

„Pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas. Te delavce se sme različno obravnavati le iz stvarnih [objektivnih] razlogov.“

10. Določba 5 okvirnega sporazuma („Možnosti za delo s krajšim delovnim časom“) določa:

„1. Po določbi 1 tega sporazuma in načelu nediskriminacije delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, in delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom:

(a) morajo [bi morale] države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji, skladno z domačo zakonodajo ali prakso, opredeliti in presoditi zakonske ali administrativne ovire, ki lahko omejujejo možnosti za delo s krajšim delovnim časom, in jih, kjer je primerno, odpraviti;

(b) morajo [bi morali] socialni partnerji glede na svoje pristojnosti in po postopku, določenem v kolektivnih pogodbah, opredeliti in presoditi ovire, ki lahko omejujejo možnosti za delo s krajšim delovnim časom, in jih, kjer je primerno, odpraviti.

2. Zavrnitev premestitve z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom ali obratno sama po sebi ni [ne bi smela biti] razlog za prenehanje delavčeve zaposlitve, brez vpliva na prekinitve na podlagi domače zakonodaje, kolektivnih pogodb in prakse, razen v primeru, ko tako prenehanje zaposlitve izvira iz potreb obratovanja zadevnega podjetja.

3. Delodajalci morajo kar najbolj upoštevati:

(a) zahteve delavcev po premestitvi z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom, če taka možnost v podjetju je;

[…]

(d) ukrepe, ki povečujejo dostopnost do dela s krajšim delovnim časom na vseh ravneh v podjetju, vključno z vodilnimi in strokovnimi delovnimi mesti, in če je primerno, dostopnost poklicnega usposabljanja za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, če tako usposabljanje prispeva k poklicnemu razvoju in mobilnosti;

[…]“

11. Določba 6 okvirnega sporazuma („Določbe o izvajanju“) določa nekatera pravila. V skladu z določbo 6.1 države članice lahko sprejmejo predpise, ki so za delavce ugodnejši od zapisanih v okvirnem sporazumu. Dalje, določba 6.2 določa:

„Izvajanje določb tega sporazuma ni podlaga za zniževanje splošne ravni zaščite delavcev na področju, za katero velja ta sporazum. To ne vpliva na pravice držav članic […], da z vidika spreminjajočih se razmer razvijejo različne zakonske, podzakonske ali pogodbene določbe niti ne vpliva na uporabo določbe 5.1, dokler se spoštuje načelo nediskriminacije iz določbe 4.1.“

B – *Italijanska zakonodaja*

12. V skladu s členom 16 italijanskega zakona št. 183 z dne 4. novembra 2010[3] (v nadaljevanju: zakon št. 183/2010) lahko nekateri javni organi, ko prvič uporabijo pravila, sprejeta na podlagi uredbe-zakona št. 112 z dne 25. junija 2008 (v nadaljevanju: uredba-zakon št. 112/2008),[4] ponovno preizkusijo odločbe o odobritvi preoblikovanja delovnega razmerja s polnim delovnim časom v delovno razmerje s krajšim delovnim časom, če so bile te sprejete pred začetkom veljavnosti uredbe-zakona št. 112/2008. Tak ponovni preizkus mora biti opravljen v roku 180 dni od začetka veljavnosti člena 16 zakona št. 183/2010, ob upoštevanju načel poštenosti in dobre vere.

13. Italijanski upravni organ je sprejel ministrsko odredbo, da bi podal smernice za uporabo – med drugim – člena 16 zakona št. 183/2010.[5] V skladu z odredbo to določbo upravičujejo strožje proračunske omejitve, ki se uporabljajo v okviru splošne finančne krize. V odredbi je navedeno tudi, da je pooblastila delodajalcev v javnem sektorju, da delavcem enostransko odredijo, naj se vrnejo v delovno razmerje s polnim delovnim časom, treba šteti za izjemna in jih uporabiti ob upoštevanju omejitev iz zgornje točke 12.

14. Razlago člena 16 zakona št. 183/2010, kot je podana v navedeni ministrski odredbi, je nato potrdilo Corte costituzionale (ustavno sodišče) (Italija).[6]

3 — GURI št. 262 z dne 9. novembra 2010, redna priloga št. 243.

4 — Glej člen 73 uredbe-zakona št. 112 z dne 25. junija 2008 (GURI št. 147 z dne 25. junija 2008, redna priloga št. 152/L), ki je bila spremenjena v zakon št. 133 z dne 6. avgusta 2008 (GURI št. 195 z dne 21. avgusta 2008, redna priloga št. 196).

5 — Okrožnica št. 9/2011 z dne 30. junija 2011.

6 — Sodba št. 224/2013 z dne 16. julija 2013. Corte costituzionale je v tej sodbi analiziralo povezavo med to določbo in določbo 5.2 okvirnega sporazuma.

II – **Dejansko stanje, postopek in vprašanja za predhodno odločanje**

15. T. Mascellani je uradnica, zaposlena pri italijanskem ministrstvu za pravosodje, in sicer na delovnem mestu pri predložitvenem sodišču. Od 28. avgusta 2000 je bila v skladu s tedensko razporeditvijo zaposlena s krajšim delovnim časom, pri čemer je bilo 50 % normalnih delovnih ur razporejenih na tri dni v tednu (v nadaljevanju: vertikalno delovno razmerje s krajšim delovnim časom).

16. Po začetku veljavnosti zakona št. 183/2010 je ministrstvo za pravosodje prek upravnega vodje sodišča Trento kot posrednika sprejelo odločbo št. 20384 z dne 8. februarja 2011 in odločbo št. 1882 z dne 21. marca 2011 (v nadaljevanju: izpodbijani odločbi). Z izpodbijanima odločbama je bil na podlagi člena 16 zakona št. 183/2010 enostransko preizkušen in preklican dogovor s T. Mascellani o opravljanju dela s krajšim delovnim časom in odrejeno ji je bilo, naj dela s polnim delovnim časom, pri čemer se njen polni delovni čas s 1. aprilom 2011 razporedi na šest dni na teden.

17. T. Mascellani je temu preoblikovanju pogodbe o zaposlitvi ugovarjala in pri delovnem oddelku predložitvenega sodišča vložila tožbo, s katero je zahtevala razglasitev ničnosti izpodbijanih odločb in ugotovitev, da njenega delovnega razmerja s krajšim delovnim časom ni mogoče proti njeni volji preoblikovati v delovno razmerje s polnim delovnim časom. Trdi, da je v skladu z Direktivo 97/81 takšno preoblikovanje nezakonito.

18. T. Mascellani navaja, da je, zahvaljujoč delu s krajšim delovnim časom, svoj čas lahko izrabila tako za skrb za družino kot za poklicno usposabljanje. Vpisala se je v register odvetnikov v Trentu, diplomirala v šoli za specializacijo pravnih poklicev ter se na univerzi v Padovi vpisala na triletni študij za izvajalca usposabljanja v organizacijah. Delo s krajšim delovnim časom ji je omogočalo tudi, da je lahko pomagala edinemu preživelemu roditelju, ki je danes star več kot 90 let, živi skupaj z njo in v bližini nima drugih sorodnikov.

19. Ministrstvo za pravosodje prereka tožbo T. Mascellani. Trdi, da člen 16 zakona št. 183/2010 omogoča, da ministrstvo prekliče delovno razmerje s krajšim delovnim časom ter – tudi proti volji delavca – uvede polni delovni čas. Po mnenju ministrstva Direktiva 97/81 ni v nasprotju s to določbo.

20. Ker ima predložitveno sodišče pomisleke glede razlage Direktive 97/81, je prekinilo postopek in predložilo ti vprašanji za predhodno odločanje:

„1. Ali je treba določbo 5.2 [okvirnega] sporazuma v delu, v katerem ta določa, da ‚zavrnitev premestitve z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom ali obratno sama po sebi ni razlog za prenehanje delavčeve zaposlitve, brez vpliva na prekinitve na podlagi domače zakonodaje, kolektivnih pogodb in prakse, razen če tako prenehanje zaposlitve izvira iz potreb obratovanja zadevnega podjetja‘, razlagati tako, da z nacionalnimi zakonodajami držav članic ni dovoljeno določiti možnosti, da bi delodajalec odredil preoblikovanje delovnega razmerja s krajšim delovnim časom v delovno razmerje s polnim delovnim časom tudi proti volji delavca?

2. Ali Direktiva 97/81 […] nasprotuje temu, da bi nacionalni predpis (kot je člen 16 [zakona št. 183/2010] za delodajalca določal možnost, da odredi preoblikovanje delovnega razmerja s krajšim delovnim časom v delovno razmerje s polnim delovnim časom tudi proti volji delavca?“

21. Italijanska in češka vlada ter Komisija so predložile pisna stališča. T. Mascellani, italijanska vlada in Komisija so na obravnavi 20. marca 2014 podale ustna stališča.

III – **Stališča, predložena Sodišču**

22. Po mnenju T. Mascellani je določbo 5.2 okvirnega sporazuma treba razlagati tako, da delodajalcu – tako v zasebnem kot v javnem sektorju – onemogoča preoblikovanje delovnega razmerja brez izrecnega soglasja delavca. Ker je okvirni sporazum namenjen preprečevanju diskriminacije delavcev s krajšim delovnim časom, je to edina primerna razlaga navedene določbe.

23. Italijanska vlada poudarja prehodno naravo člena 16 zakona št. 183/2010. Navaja, da so imeli delavci po sistemu, ki je prej veljal za javni sektor,[7] skoraj neomejeno pravico do skrajšanja delovnega časa. Vendar zdajšnji sistem na podlagi uredbe-zakona št. 112/2008 poskuša pravično uravnotežiti pravice delodajalca na eni strani in pravice delavca na drugi. Delodajalec v javnem sektorju zdaj lahko zavrne zahtevo za opravljanje dela s krajšim delovnim časom, če bi ugoditev zahtevi med drugim lahko ovirala delovanje javnega organa. V skladu z navedenim je člen 16 zakona št. 183/2010 urejal prehod iz prejšnjega v zdaj veljavni sistem. Cilj člena 16 zakona št. 183/2010 je uravnotežiti različne interese delodajalcev v javnem in delavcev v zasebnem sektorju. Drugi cilj je delavce, ki so zahtevo za opravljanje dela s krajšim delovnim časom podali v prejšnjem sistemu, izenačiti z delavci, ki so takšno zahtevo podali v zdaj veljavnem sistemu.

24. Po mnenju italijanske vlade določbe 5.2 okvirnega sporazuma ni mogoče razlagati tako, da zahteva, da mora biti preoblikovanje delovnega razmerja s krajšim delovnim časom v delovno razmerje s polnim delovnim časom nujno sporazumno. S to določbo se skuša le omejiti možnost odpustitve delavca, če se ta s takšnim preoblikovanjem ne strinja, vendar se ne prepovedujejo manj omejujoči ukrepi delodajalca. Dalje, ta določba ni zavezujoča, zato je delavec ne more iztožiti.

25. Italijanska vlada navaja tudi, da Direktive 97/81 ni mogoče razlagati tako, da v splošnem zahteva, da se za spremembo delovnega časa pridobi soglasje delavca. To, da se soglasje ne zahteva, ne vodi niti v različno obravnavanje delavcev s polnim in delavcev s krajšim delovnim časom na podlagi določbe 4 okvirnega sporazuma niti ne omejuje možnosti za delo s krajšim delovnim časom. Po mnenju italijanske vlade je namreč v skladu z določbo 1(b) sporazuma privolitev potrebna le za prehod z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom, saj ta za delavca pomeni ekonomsko izgubo.

26. Po mnenju *češke vlade* delodajalec delovnega razmerja, ki je sprva temeljilo na krajšem delovnem času, ne more spremeniti enostransko in proti volji delavca. To bi proti volji delavca zaviralo razvoj dela s krajšim delovnim časom, kar je v nasprotju s ciljem okvirnega sporazuma na podlagi njegove določbe 1(b) in je navedeno v njegovi peti uvodni izjavi. Češka vlada tudi meni, da v nasprotju z drugim ciljem navedenega sporazuma, navedenim v njegovi določbi 1(a), takšna možnost pomeni neupravičeno diskriminacijo delavcev s krajšim delovnim časom, saj delavci s polnim delovnim časom niso izpostavljeni enakemu tveganju. Splošneje, ta vlada se sklicuje na načelo pogodbene svobode in prepoved prisilnega dela iz člena 5(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah[8] ter trdi, da delodajalci v javnem sektorju ne bi smeli imeti več pravic kot drugi.

27. *Komisija*, ki predlaga, da se na vprašanji odgovori skupaj, navaja, da sta določbi 5.2 in 5.3(a) okvirnega sporazuma zapisani ohlapno. Nadaljuje, da okvirni sporazum delavcem ne zagotavlja pravice, da ostanejo v sistemu zaposlitve s krajšim delovnim časom. Natančneje, določba 5.2 ne izključuje možnosti odpustitve delavca, ki zavrne preoblikovanje delovnega razmerja v razmerje s polnim delovnim časom, če je to potrebno iz operativnih razlogov zadevnega podjetja. To potrjuje cilj okvirnega sporazuma, to je – kot je navedeno v določbi 1(b) – prispevati k prožni organizaciji delovnega časa tako, da se upoštevajo potrebe tako delodajalcev kot delavcev.

7 — Prej določen s členom 1(58) zakona št. 662 z dne 23. decembra 1996, GURI št. 303 z dne 28. decembra 1996, redna priloga št. 233.

8 — Člen 5(2) Listine o temeljnih pravicah določa, da se „[o]d nikogar […] ne sme zahtevati, da opravlja prisilno ali obvezno delo“.

28. Vendar Komisija zatrjuje, da iz določbe 1(b) v povezavi z določbo 5.2 okvirnega sporazuma izhaja, da se mora delodajalec posvetovati z delavcem in upoštevati njegove potrebe, preveriti druge možnosti in delavcu dati čas za prilagoditev na nov sistem. Odpoved pogodbe o zaposlitvi se lahko poda le, če je potrebna za izpolnitev operativnih zahtev zadevnega podjetja. Komisija meni, da italijanska zakonodaja s tem, da ne določa, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi samodejna posledica zavrnitve, ter s tem, da se morata ob preoblikovanju delovnega razmerja upoštevati načeli poštenosti in dobre vere, izpolnjuje zahteve okvirnega sporazuma.

29. Nazadnje, predložitveno sodišče meni, sklicevaje se na uvodni izjavi 5 in 11 Direktive 97/81, preambulo okvirnega sporazuma, ki je tej direktivi priložen, točko 5 splošnih razlogov okvirnega sporazuma ter njegove določbe 1, 4 in 5, da je člen 16 zakona št. 183/2010 nezdružljiv z Direktivo 97/81. Po njegovem mnenju člen 16 zakona št. 183/2010 omogoča diskriminacijo delavcev s krajšim delovnim časom, ki so – drugače od delavcev s polnim delovnim časom – izpostavljeni tveganju, da bo njihov delovni čas spremenjen. Dalje, po mnenju predložitvenega sodišča iz določbe 5.2 okvirnega sporazuma izhaja, da delovnega razmerja s krajšim delovnim časom ni mogoče preoblikovati v delovno razmerje s polnim delovnim časom (ali obratno), razen če delavec soglaša. Če je odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu s to določbo nezakonita, potem je nestrinjanje delavca s spremembo zakonito, torej je treba pridobiti soglasje delavca.

IV – **Presoja**

A – *Preoblikovanje predloženih vprašanj*

30. Vprašanji, ki ju je postavilo Trento Court, sta očitno povezani. Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem sprašuje, ali določba 5.2 okvirnega sporazuma delodajalcu prepoveduje, da delovno razmerje s krajšim delovnim časom enostransko preoblikuje v delovno razmerje s polnim delovnim časom. Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje enako, vendar se ne sklicuje na nobeno posebno določbo Direktive 97/81 okvirnega sporazuma. Drugo vprašanje se torej dejansko nanaša na isto problematiko kot prvo, vendar se zdi, da je postavljeno podredno, če bi bil odgovor na prvo vprašanje nikalen.

31. Strinjam se s Komisijo, da bi Sodišče moralo na obe vprašanji podati skupen odgovor. Vendar pri tem menim – drugače od Komisije – da bi predložitvenemu sodišču koristila splošnejša presoja združljivosti zadevnih predpisov z okvirnim sporazumom, saj je to glavna problematika drugega vprašanja. To bom napravil v zadnjem delu teh sklepnih predlogov.

32. Zato bom vprašanji preoblikoval tako:

„Ali Direktiva 97/81 – in zlasti določba 5.2 okvirnega sporazuma, ki ji je priložen – nasprotuje določbi nacionalnega prava, kot je člen 16 zakona št. 183/2010, v skladu s katerim lahko delodajalec delovno razmerje s krajšim delovnim časom brez soglasja delavca preoblikuje v delovno razmerje s polnim delovnim časom?“

B – *Presoja preoblikovanega vprašanja*

33. Odgovor na tako preoblikovano vprašanje se nanaša na varstvo, ki ga je treba delavcem priznati na podlagi določbe 5.2 okvirnega sporazuma. Presojo bom opravil tako, da bom po vrsti preveril besedilo, sistematiko in namen te določbe.

34. Kar zadeva *besedilo*, bi želel najprej navesti – v skladu z navedbami italijanske vlade in Komisije – da je bila določba 5.2 tega sporazuma zasnovana tako, da je njen bistveni pomen nejasen.

35. Prvič, formulacija, uporabljena v določbi 5.2 okvirnega sporazuma, se zdi namenoma ohlapna. V skladu s to določbo „[z]avrnitev premestitve z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom ali obratno sama po sebi *ni [ne bi smela biti*] razlog za prenehanje delavčeve zaposlitve“ (moj poudarek). Na eni strani se zdi, da takšna zavrnitev v skladu s to določbo na prvi pogled ne upravičuje odpustitve delavca, ki ne želi, da se njegovo delovno razmerje preoblikuje. Na drugi strani pa uporaba besede „*ni [ne bi smela biti*]“ ne izkazuje, da je soglasje delavca k spremembi delovnega časa obvezno.

36. Drugič, v določbi 5.2 okvirnega sporazuma je navedeno tudi, da je zavrnitev premestitve z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom lahko celo veljaven razlog za prenehanje delavčeve zaposlitve „[…] na podlagi domače zakonodaje, kolektivnih pogodb in prakse, [*če]tako prenehanje zaposlitve izvira iz potreb obratovanja zadevnega podjetja*“ (moj poudarek). Menim, da je tudi tu – ob upoštevanju poudarjenega dela citata – s pravnega vidika težko z gotovostjo sklepati, da je delavcem dana nedvoumna pravica do zavrnitve preoblikovanja delovnega razmerja. Zdi se namreč, da pooblastilo za prekinitev delovnega razmerja zaradi spreminjajočih se operativnih zahtev na delovnem mestu takoj zanika možnost, da določba 5.2 daje kakršno koli pomembno varstvo.

37. S *sistemskega* vidika je ta ugotovitev podprta, prvič, s formulacijo preostalega dela določbe 5. V določbah 5.1(a) in 5.1(b) je navedeno, da „*morajo [bi morale*]“ države članice skupaj s socialnimi partnerji „opredeliti“ ovire za delo s krajšim delovnim časom in jih, „*kjer je primerno*“, odpraviti, v določbi 5.3 pa je navedeno, da „*morajo* delodajalci *kar najbolj upoštevati*“ seznam različnih ukrepov, od katerih so nekateri še bolj banalno navedeni (moj poudarek). [9]

38. Drugič, ne sme se spregledati, da okvirni sporazum kot priloga k Direktivi 97/81 v skladu s členom 288 PDEU državam članicam prepušča, da določijo, kako bodo implementirale cilje tega instrumenta. V skladu z določbo 6.1 okvirnega sporazuma ta določa le minimalno uskladitev. Dalje, nekatere določbe Direktive in okvirnega sporazuma državam članicam izrecno podeljujejo nekatera regulativna pooblastila. [10] To, da je toliko nerešenih vprašanj prepuščenih prosti presoji držav članic, kaže na to, da besedilo določbe 5 tega sporazuma ni zavezujoče.

39. Kar zadeva *namen* te določbe, je glavni cilj določbe 5 okvirnega sporazuma izrecno naveden v določbi 1(b), in sicer „olajšati razvoj dela s krajšim delovnim časom na podlagi odločitve posameznika in prispevati k prožnejši organizaciji delovnega časa ob upoštevanju potreb delodajalcev in delavcev“. Navedena prožnost je dvostranska, saj vključuje tako „povpraševalno stran“ – prožnost za delodajalce – kot ponudbeno stran – prožnost za delavce, [11] a ne da bi nagibala h kateri koli od njiju. [12]

9 — Glej določbo 5.3(b), ki prav tako vsebuje besedo „morajo [bi morali]“; določbo 5.3(d), v kateri je uporabljena besedna zveza „če je primerno“, in določbo 5.3(e), v kateri je prav tako uporabljena beseda „primernih“.

10 — Glej na primer uvodno izjavo 16 Direktive 97/81, v skladu s katero ta direktiva „glede pojmov, uporabljenih v [o]kvirnem sporazumu, ki niso natančno opredeljeni, daje […] državam članicam možnost, da jih glede na nacionalno zakonodajo in prakso same opredelijo, kakor to velja za druge direktive s področja socialne politike, v katerih se uporabljajo podobni pojmi, pod pogojem, da ti pojmi upoštevajo vsebino [o]kvirnega sporazuma“; glej tudi določbe 2.2, 3.2, drugi stavek, 4.3, 4.4 in 6.5 okvirnega sporazuma.

11 — Glej med drugim Deakin, S., in Reed, H., *The Contested Meaning of Labour Market Flexibility*, in Shaw, J. (ur.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford, 2000, str. 75.

12 — Tako v uvodni izjavi 11 Direktive 97/81 kot v drugi uvodni izjavi preambule k okvirnemu sporazumu je navedeno, da je cilj tega sporazuma prispevati k razvoju možnosti za delo s krajšim delovnim časom na taki podlagi, ki je sprejemljiva za delodajalce in delavce. Podobno se uvodna izjava 5 Direktive sklicuje na prožnejšo organizacijo dela, ki pa mora izpolnjevati želje zaposlenih in ustrezati zahtevam konkurence.

40. Ob upoštevanju navedenih elementov nekateri avtorji menijo, da besedilo določbe 5 okvirnega sporazuma (in/ali nekaterih njenih poddoločb) – drugače od besedila določbe 4 – vključuje nejasne izraze deklaratorne narave,[13] drugi pa menijo, da pravica do dela s krajšim delovnim časom preprosto ne obstaja.[14] Priznati pa je treba, da vsi niso mnenja, da določba 5 ne določa nobenih pravnih obveznosti.[15]

41. Nikakor ne nasprotujem stališču, da je delavca mogoče odpustiti le, če je to nujno za izpolnitev operativnih zahtev zadevnega podjetja. Vendar dvomim, da v pravu EU na podlagi določbe 5.2 obstaja pravna zahteva v zvezi s tem. Določba 5.2 okvirnega sporazuma se mi namreč zdi preohlapna, da bi se bilo nanjo mogoče sklicevati pred sodišči. Menim, da poleg ugotovitev v točkah od 34 do 39 zgoraj takšno razlago podpirajo številni elementi, med drugim zakonodajni postopek okvirnega sporazuma in podlaga zanj.

42. Ko je Evropski parlament razpravljal o predlogu direktive, ki ga je podala Komisija, je parlamentarni odbor za zaposlovanje in socialne zadeve o njem izdal poročilo. Odbor je v poročilu navedel, da določba 5 okvirnega sporazuma „ni pravno zavezujoča“ glede nobene od točk, na katere se nanaša.[16] Parlamentarna resolucija o predlogu Komisije je ob upoštevanju navedenega poročila potrdila kritično presojo iz poročila.[17] Vendar vsebina okvirnega sporazuma ni bila spremenjena, kot je bilo predlagano.

43. Poleg tega se zdi, da določba 5 okvirnega sporazuma temelji na členih 9 in 10 Konvencije št. 175 Mednarodne organizacije dela (MOD) o delu s krajšim delovnim časom (Konvencija MOD).[18] Zakonodaja EU je namreč potrdila, da „je treba upoštevati načela Konvencije MOD“.[19] Poleg tega priporočilo h Konvenciji MOD[20] – ki ga je v skladu z njegovo točko 1 treba upoštevati v povezavi z določbami konvencije – v točkah od 17 do 19 vsebuje določbe, ki so precej podobne tistim iz okvirnega sporazuma.

13 — Glej med drugim Rodière, P., *Droit social de l'Union européene*, L.G.D.J., Pariz, 2002 (2. izdaja), kjer je navedeno, da ima „okvirni sporazum z izjemo prepovedi diskriminacije značaj priporočila“; Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012 (4. izdaja), str. 437, kjer je navedeno, da „se pretežni preostali del Direktive 97/81 zdi bolj predlagalna resolucija kot ukrep trdega prava“; Jeffery, M., Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, ‚Atypical Work' and Attempts to Regulate It, 3(27), 1998, *Industrial Law Journal* 193, strani 198 in 203, kjer je navedeno, da je „besedilo [določbe 5.2] nejasno, zato je možnost uporabe splošnega pravila zelo negotova“.

14 — Glej v zvezi s tem Hepple, B., in Barnard, C., Substantive Equality, 3(59), 2000, *Cambridge Law Journal* 562, str. 582, kjer je navedeno, da „ne obstaja obveznost ustvarjanja služb s krajšim delovnim časom ali delitve delovnega mesta“; Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF, Kopenhagen, 2000, str. 152, kjer je navedeno, da „Direktiva 97/81 za delavce, ki bi želeli delati s krajšim delovnim časom, ne ustvarja te pravice“.

15 — Glej Kilpatrick, C., in Freedland, M., The United Kingdom: how is EU governance transformative?, in Sciarra, S., Davies, P., in Freedland, M. (uredniki), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, str. 329 in naslednje, kjer je, sklicevaje na določbo 5.2, navedeno, da „določbe 5 ni mogoče šteti zgolj za določbo mehkega prava, *ki vsebuje le cilje v zvezi z nezavezujočim socialnim varstvom in promoviranjem zaposlovanja*“.

16 — Poročilo z dne 6. novembra 1997 o predlogu Komisije v zvezi z Direktivo Sveta o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (A4-0352/97, str. 16). V bistvenem odstavku je navedeno: „Določba 5 okvirnega sporazuma ni pravno zavezujoča glede nobene od zgoraj navedenih točk. Uporaba besede ‚morajo [bi morale]' v bistvu ne ustvarja nobene posebne obveznosti za države članice, socialne partnerje, ali – zlasti – delodajalce. Določba je zgolj izjava o nameri, tako da dejansko besedilo sporazuma ne more doseči drugega cilja, določenega v preambuli, to je napraviti delo s krajšim delovnim časom privlačnejše in s tem promovirati razvoj služb s krajšim delovnim časom.“

17 — Resolucija Evropskega parlamenta o predlogu Komisije v zvezi z Direktivo Sveta o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL 1997 C 371, str. 41), str. 62, točke od 7 do 9: „Evropski parlament: […] 7. meni, da je ključno, da se ne zapove prehod delavcev ‚s krajšim delovnim časom'; 8. obžaluje, da Evropski [okvirni] sporazum, ki so ga sklenili socialni partnerji, ne sledi Konvenciji [Mednarodne delovne organizacije] iz leta 1994 o delu s krajšim delovnim časom, ki izrecno predpisuje implicitna postopna omejevanja izjem; 9. meni, da dejanska vsebina sporazuma po tem, ko so elementi deklaratorne narave odstranjeni, ne upravičuje vedno navedenega cilja, saj sporazum ne odpravi diskriminacije delavcev s krajšim delovnim časom in dela s krajšim delovnim časom ne naredi privlačnejšega.“

18 — V času pisanja je Konvencijo MOD ratificiralo 9 od 28 držav članic (Ciper, Finska, Madžarska, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Portugalska, Slovenija in Švedska).

19 — Glej predlog Komisije z dne 23. julija 1997 za Direktivo Sveta o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, COM(97) 392 final, točka 5. Glej tudi zgoraj navedeno resolucijo Evropskega parlamenta, točka 8.

20 — Priporočilo št. 182 MOD o delu s krajšim delovnim časom (v nadaljevanju: priporočilo).

44. V zvezi s tem je bilo zatrjevano – po mojem mnenju prepričljivo – da je splošna raven varstva, ki so ga delavci s krajšim delovnim časom deležni na podlagi Direktive 97/81, nižja od varstva na podlagi Konvencije MOD in priporočila k njej.[21] Če je tako, si še težje predstavljam, kako bi določba 5.2 okvirnega sporazuma lahko delavcu, ki je prej delal s krajšim delovnim časom, omogočala, da zavrne prehod na delo s polnim delovnim časom, če besedilo ustrezne določbe instrumenta mednarodnega prava, ki je bilo upoštevano v okvirnem sporazumu, prav tako ne vsebuje izrecno takšne pravice.

45. Pri tem se zavedam, da je Sodišče v zadevi Michaeler in drugi presodilo, da določba 5.1(a) okvirnega sporazuma nasprotuje nacionalni ureditvi, ki zahteva, da se kopije pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom pošljejo upravnim organom v tridesetih dneh od sklenitve navedenih pogodb, saj se sicer naloži denarna kazen.[22] Sodišče je torej implicitno priznalo, da ima takšna določba temeljno vsebino, ki jo mora nacionalna zakonodaja spoštovati.[23] A čeprav se je mogoče strinjati, da so zadevna birokratska pravila v navedeni zadevi otežila zaposlitev s krajšim delovnim časom, priznam, da ne razumem popolnoma, kako bi se beseda „morajo [bi morale]“ iz določbe 5.1(a) okvirnega sporazuma – čeprav brana v skladu s ciljem Direktive 97/81 – lahko razlagala tako, da pomeni pravno zavezujočo obveznost.[24] Zadeva Michaeler in drugi se nikakor ni nanašala na določbo 5.2 okvirnega sporazuma. Dalje, ni primeren precedent za obravnavani primer, saj se glavni postopek v tej zadevi ne nanaša na uvedbo „upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi lahko zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij“.[25] Če bi namreč Sodišče v obravnavani zadevi upoštevalo obrazložitev iz sodbe Michaeler in drugi ter zahtevalo, da delavec poda formalno soglasje k preoblikovanju delovnega razmerja, bi bile ustvarjene prav takšne omejitve.

46. Na podlagi tega ugotavljam, da določba 5.2 okvirnega sporazuma ne nasprotuje nacionalnemu predpisu, v skladu s katerim lahko delodajalec delovno razmerje s krajšim delovnim časom brez soglasja delavca preoblikuje v delovno razmerje s polnim delovnim časom.

47. Ugotoviti je še treba, ali na to ugotovitev kakor koli vplivajo druge določbe Direktive 97/81.

C – *Nadaljnje ugotovitve*

48. Naj najprej navedem, da je določba 5.2 okvirnega sporazuma edina določba Direktive 97/81, ki se posebej nanaša na vprašanje, ki ga postavlja predložitveno sodišče, to je na posledice zavrnitve prehoda z dela s krajšim delovnim časom na delo s polnim delovnim časom. Zato menim, da je v skladu z načelom *lex specialis derogat legi generali* na vprašanje, ki je Sodišču predloženo v odločanje, treba odgovoriti le na podlagi navedene določbe in ni treba upoštevati drugih določb. Če pa bi Sodišče vendarle menilo, da je to primerno, podajam ta stališča.

49. Menim, da to, da so le delavci s krajšim delovnim časom izpostavljeni tveganju prehoda na delo s polnim delovnim časom, ne pomeni diskriminacije, ki je prepovedana z določbo 4 okvirnega sklepa. Zadevne določbe glede delovnih pogojev delavcev s krajšim delovnim časom res ne postavljajo v manj ugoden položaj od delavcev s polnim delovnim časom.

21 — Glej Hepple, B., in Barnard, C., *supra*, str. 580, ter Jeffery, M., *supra*, str. 200. Glej tudi zgoraj navedeno resolucijo Evropskega parlamenta, točka 8.

22 — Glej izrek sodbe v združenih zadevah Michaeler in drugi, C-55/07 in C-56/07, str. I-3135.

23 — Zanimivo je, da so bili italijanski predpisi, obravnavani v zadevi Michaeler in drugi, sprejeti za prenos Direktive 97/81, in da je italijanska vlada trdila, da so namenjeni varstvu in spodbujanju dela s krajšim delovnim časom; glej točke 6, 7 in 22 te sodbe.

24 — Glej zgoraj v opombi 21 navedeno sodbo Michaeler in drugi.

25 — Glej zgoraj v opombi 22 navedeno sodbo Michaeler in drugi, ki napotuje na člen 2(2) Sporazuma o socialni politiki, sklenjenega med državami članicami Evropske skupnosti, razen Združenega kraljestva Velika Britanija in Severna Irska (UL 1992, C 191, str. 1), str. 91, priloženega k Protokolu (št. 14) o socialni politiki, priloženega k Pogodbi o ustanovitvi Evropske skupnosti.

50. Ustrezno primerjalno merilo pri tem niso plača, pokojnine ali drugi „tradicionalni“ zaposlitveni pogoji, določeni na podlagi zaposlitve (to je delovnega razmerja med delavcem in njegovim delodajalcem).[26] Primerjalno merilo, za katero bi predložitveno sodišče želelo, da ga Sodišče upošteva, je tveganje delavca s krajšim delovnim časom, da se čas, ki je dnevno namenjen delu, proti njegovi volji prilagodi. Vendar glede tega ni mogoče ugotavljati diskriminacije na podlagi navedene določbe. Ob upoštevanju opredelitve iz določbe 3.2 okvirnega sporazuma tveganja delavca s krajšim delovnim časom, da se bo njegovo delovno razmerje preoblikovalo v delovno razmerje s polnim delovnim časom, ni mogoče primerjati s tveganjem, da se bo to zgodilo delavcu s polnim delovnim časom, saj ta že dela s polnim delovnim časom.[27]

51. Zgolj zaradi argumentacije je treba navesti, da je vsekakor vprašljivo, ali je položaj delavca s krajšim delovnim časom, ki se sooča s tveganjem, da bo proti svoji volji moral delati s polnim delovnim časom, dejansko primerljiv s položajem delavca s polnim delovnim časom, ki tvega, da bo moral delati s krajšim delovnim časom. Odreditev, da je treba delati več, ni enaka odreditvi, da je treba delati manj – vsaj z vidika preživetja delavca. Zato je mogoče razpravljati o tem, ali obstaja primerljiv delavec s polnim delovnim časom.[28]

52. Razen v sodbi Michaeler in drugi je Sodišče res presodilo – in sicer v zadevi Bruno in drugi – da če nacionalni predpisi kršijo določbo 4 okvirnega sporazuma, lahko kršijo tudi člen 5(1) tega sporazuma.[29] Temu stališču je težko ugovarjati, saj se prvi del navedene določbe med drugim izrecno nanaša na načelo prepovedi diskriminacije.[30] Kot pa sem že navedel, menim, da v tej zadevi ni šlo za diskriminacijo. Dalje, kot nakazano že zgoraj, se je navedena zadeva nanašala na ovire upravne narave, ki lahko omejujejo možnosti za delo s krajšim delovnim časom, kar pa ne velja za zadevo, ki jo obravnava predložitveno sodišče.

53. Po drugi strani ima češka vlada kar prav, ko se sklicuje na to, da je Sodišče presodilo, da je za pogodbo značilno, da lahko stranke prosto uredijo svoja razmerja.[31] Vendar to načelo ne pomeni, da je na predloženo vprašanje treba odgovoriti pritrdilno, kot navedena vlada predlaga. Zakonodajne določbe, kot je člen 18 zakona št. 183/2010, lahko namreč ogrozijo pogodbeno svobodo. To je izrecno določeno v določbi 5.2 okvirnega sporazuma. Poleg tega lahko delavec vedno prekine delovno razmerje, če ne želi delati s polnim delovnim časom. Zato sem malo presenečena nad primerjavo s položajem prisilnega dela, ki jo je podala češka vlada.

54. Poleg tega bi želel opozoriti na „klavzulo o prepovedi poslabšanja položaja“ v določbi 6.2 okvirnega sporazuma. Ta določba državam članicam izrecno daje pravico, da „z vidika spreminjajočih se razmer razvijejo različne zakonske, podzakonske ali pogodbene določbe [in] ne vpliva na uporabo določbe 5.1, dokler se spoštuje načelo nediskriminacije iz določbe 4.1“. Menim, da je *raison d'être* te določbe ta, da

26 — V zvezi s pojmom „pogoji zaposlitve“ iz določbe 4.1 okvirnega sporazuma glej zadevo Carratù, C-361/12, točki 34 in 35. Sodišče je presodilo, da pogodba o „delu po potrebi“ spada v okvir tega pojma; glej zadevo Wippel, C-313/02, str. I-9483, točki 30 in 32.

27 — Sodišče je v zadevi Wippel zavzelo stališče, da maksimalno trajanje delovnega časa, ki je očitno merodajno predvsem za delavce s polnim delovnim časom, ni pomenilo manj ugodnega obravnavanja delavcev s krajšim delovnim časom v primerjavi s primerljivimi delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom. Glej točki 49 in 50 tiste sodbe.

28 — Glej v tem smislu sodbo Wippel, točke od 57 do 62, v kateri je Sodišče presodilo, da delovnega razmerja običajnega delavca s polnim delovnim časom po temelju in vsebini ni mogoče primerjati z delavcem s polnim delovnim časom, ki dela po potrebi. Po analogiji glej tudi sodbo v zadevi Carratù, točke od 41 do 45, v kateri je Sodišče presodilo, da odškodnine, ki se plača zaradi nezakonite umestitve klavzule za določen čas v pogodbo o zaposlitvi, ni mogoče primerjati z odškodnino, ki se plača zaradi nezakonitega odpuščanja delavca, zaposlenega za nedoločen čas.

29 — Glej sodbo z dne 10. junija 2010 v združenih zadevah Bruno in drugi, C-395/08 in C-396/08, str. I-5119, točka 81. Glej tudi sklep z dne 7. aprila 2011 v zadevi Dai Cugini, C-151/10, točka 56, in sklep z dne 9. decembra 2011 v zadevi Yangwei, C-349/11, točka 37.

30 — Generalna pravobranilka E. Sharpston v točki 112 sklepnih predlogov v zadevi Bruno in drugi navaja, da je „[o]bveznost v določbi 5 [o]kvirnega sporazuma specifična uporaba prepovedi diskriminacije iz določbe 4“. V delu, v katerem iz dejstev v zadevi izhaja, da splošno sklicevanje na določbo 5 pomeni določbo 5.1 tega sporazuma, se strinjam z navedenim stališčem.

31 — Glej sodbo z dne 9. marca 2006 v zadevi Werhof, C-499/04, str. I-2397, točka 23.

se državam članicam omogoči, da v času krize spremenijo in po potrebi znižajo raven varstva, zagotovljenega s svojimi predpisi o delu s krajšim delovnim časom. Iz te določbe je razvidno vsaj to, da takšni predpisi niso nespremenljivi. V zvezi s tem pojasnjujem, da italijanski sistem, ki se uporablja od leta 2008, sovpada z nastopom svetovne finančne krize.

55. Razumem, da je v skladu z italijanskim pravom možnost, da se delavcu s krajšim delovnim časom odredi, naj se vrne na delo s polnim delovnim časom, izjemna in omejena z načeli pravičnosti in dobre vere. Vendar – drugače od Komisije – *v okvirnem sporazumu* ne prepoznam nobene pravne podlage, ki bi od delodajalca zahtevala, da mora upoštevati jamstva, navedena zgoraj v točki 28. Komisija meni, da tak pristop izhaja iz določbe 1(b), ki opredeljuje namen okvirnega sporazuma, v povezavi z določbo 5.2. Vendar pravilna razlaga določbe 5.2 sama po sebi zahteva analizo prav tega namena (glej točko 39 zgoraj). Zato določba 1(b) ne more k tej analizi ničesar dodati.

56. Na podlagi tega menim, da morajo države članice zaradi neobstoja harmonizacije na tem področju [32] ta jamstva zagotoviti v okviru diskrecijske pravice, ki jo imajo na podlagi Direktive 97/81, pod pogojem, da spoštujejo načeli učinkovitosti in ekvivalentnosti ter druga splošna načela prava EU pri prenosu direktive. [33] V Italiji takšna jamstva niso zgolj teoretična možnost, ampak so – v skladu s sodno prakso Corte costituzionale – pravno vprašanje. [34]

57. Prav tako pa je jasno, da vsakršna sprememba delovnega časa – zlasti pa njegovo zmanjšanje – pri prehodu z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom ne more vplivati na *že pridobljene* pravice, ki jih je delavec pridobil med delom s polnim delovnim časom. [35]

V – **Predlog**

58. Iz zgoraj navedenih razlogov predlagam, da se na vprašanje, ki ga je predložilo Tribunale ordinario di Trento (Italija), odgovori:

Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC je treba razlagati tako, da v okoliščinah, kakršne so v zadevi pred predložitvenim sodiščem, ne nasprotuje nacionalnemu predpisu, v skladu s katerim lahko delodajalec brez soglasja delavca odredi preoblikovanje delovnega razmerja s krajšim delovnim časom v delovno razmerje s polnim delovnim časom.

32 — Obveznost delodajalca, da delavca obvesti o pogodbenih pogojih, v bistvu *je* harmonizirana; glej Direktivo Sveta z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje 91/533/EGS (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 3).

33 — Glej v tem smislu sodbo z dne 1. marca 2012 v zadevi O'Brien, C-393/10, točka 34. V tem smislu menim – drugače kot generalna pravobranilka J. Kokott v sklepnih predlogih v zadevi Wippel, točki 108 in 109 – da je brez ustrezne (dejanske) določbe v okvirnem sporazumu ali drugje cilj socialnega varstva, na katerega med drugim napotuje člen 151(1) PDEU, nemogoče razlagati tako, da delodajalcem nalaga, naj v razmerju do delavcev sprejmejo nekatere ukrepe.

34 — Glej točko 3.3 sodbe, navedene v točki 14 zgoraj.

35 — Glej v tem smislu sodbi z dne 22. aprila 2010 v zadevi Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, str. I-3527, točka 32, in v združenih zadevah z dne 8. novembra 2012 v zadevi Heimann, C-229/11 in C-230/11, točka 35.