ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

12. října 2004*

Ve věci C-313/02,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce zaslaná Soudnímu dvoru na základě článku 234 ES,

podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakousko) ze dne 8. srpna 2002, došlým Soudnímu dvoru dne 5. září 2002, v řízení

Nicole Wippel

proti

Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG,

* Jednací jazyk: němčina.

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta a K. Lenaerts, předsedové senátů, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken (zpravodaj), J. N. Cunha Rodrigues a K. Schiemann, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: M.-F. Contet, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 23. března 2004,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za N. Wippel A. Oberederem, Rechtsanwalt,

— za Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG T. Zottlem, Rechtsanwalt, a T. Eilmansbergerem, Wissenschaftlicher Berater,

— za rakouskou vládu E. Riedlem a G. Hessem, jako zmocněnci,

— za vládu Spojeného království J. Collinsem, jako zmocněncem, ve spolupráci s K. Smith, barrister,

— za Komisi Evropských společenství N. Yerell a S. Fries, jako zmocněnkyněmi, a F. Hoffmeisterem, jako zmocněncem,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 18. května 2004,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 141 ES, článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (Úř. věst. L 45, s. 19; Zvl. vyd. 05/01, s. 179), článku 5 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187), a směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst.1998 L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi N. Wippel, pracovnicí na částečný úvazek na základě rámcové smlouvy o zaměstnávání podle potřeb, a jejím zaměstnavatelem Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG (dále jen „P & C") ve věci neexistence dohody o délce pracovní doby a úpravě pracovní doby v pracovní smlouvě N. Wippel.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

Směrnice 76/207

3 Z článku 1 odst. 1 směrnice 76/207 vyplývá, že jejím účelem je zavést v členských státech zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky a, za podmínek uvedených v odstavci 2, o sociálním zabezpečení.

4 Článek 2 odst. 1 směrnice 76/207 stanoví:

„Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav."

5 Článek 5 téže směrnice stanoví:

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

2. K tomuto účelu přijmou členské státy nezbytná opatření k zajištění toho, aby:

a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;

b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících postavení svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení;

c) byly přezkoumány právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení, které byly původně určeny k ochraně, ale již nejsou opodstatněné; a pokud podobná ustanovení obsahují kolektivní smlouvy, aby byli sociální partneři požádáni o žádoucí přezkoumání."

Směrnice 93/104

6 Podle článku 1 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197) stanoví tato směrnice minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby a vztahuje se na všechna odvětví, veřejná i soukromá, s výjimkou letecké, železniční, silniční, námořní a vnitrozemské říční a jezerní dopravy, mořského rybolovu, ostatních prací na volném moři a činností lékařů při jejich vzdělávání.

7 Oddíl II téže směrnice stanoví opatření, jež jsou členské státy povinny přijmout k zajištění toho, aby měl každý pracovník nárok zejména na minimální denní odpočinek a na odpočinek v týdnu a rovněž upravuje maximální délku týdenní pracovní doby.

8 Článek 3 této směrnice, nazvaný „Denní odpočinek", stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin."

9 Co se týče maximální délky týdenní pracovní doby, článek 6 téže směrnice stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků:

[...]

2) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin."

Směrnice 97/81

10 Podle článku 1 směrnice 97/81 je jejím účelem provedení rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 mezi obecnými mezioborovými organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která je obsažena v příloze.

11 Ustanovení 2 této rámcové dohody zní:

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

[...]

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nebo sociální partneři na odpovídající úrovni v souladu s vnitrostátní praxí v pracovních vztazích mohou z objektivních důvodů vyloučit zcela nebo částečně z působnosti této dohody pracovníky na částečný úvazek, kteří pracují pouze příležitostně. Takováto vyloučení musí být pravidelně přezkoumávána za účelem zjištění, zda objektivní důvody pro ně nadále trvají."

12 Ustanovení 3 téže rámcové dohody, nazvané „Definice", stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. ‚pracovníkem na částečný úvazek' zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného pracovníka na plný úvazek;

2. ‚srovnatelným pracovníkem na plný úvazek' zaměstnanec na plný úvazek ve stejném závodě, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a stejnou nebo podobnou práci/pracovní místo, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru a způsobilosti/schopnosti.

Pokud v závodě není žádný srovnatelný pracovník na plný úvazek, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi."

13 Ustanovení 4 odst. 1 této rámcové dohody stanoví:

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

Vnitrostátní právní úprava

14 Článek 2 odst. 1 Gleichbehandlungsgesetz (zákon o rovném zacházení, dále jen „GlBG") stanoví, že je zakázána jakákoli přímá či nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, zejména pak podle bodu 1 tohoto ustanovení při vzniku pracovního poměru, jakož i podle bodu 2 téhož ustanovení při stanovení odměny za práci a podle bodu 6 tohoto ustanovení v ostatních pracovních podmínkách. Diskriminace při stanovení odměny za práci zakládá pracovníkův nárok na vyplacení rozdílu v souladu s čl. 2a odst. 2 GlBG vůči zaměstnavateli.

15 Co se týče pracovní doby a její úpravy, stanoví článek 3 Arbeitszeitgesetz (zákon o pracovní době, dále jen „AZG") její běžnou délku v zásadě na 40 hodin týdně a 8 hodin denně.

16 Pokud jde zvláště o pracovníky na plný úvazek, článek 19c AZG stanoví:

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

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

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

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

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

4. tomu neodporuje žádná dohoda.

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

17 Co se týče pracovníků na částečný úvazek, článek 19d AZG stanoví:

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

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

(3) Pracovníci na částečný úvazek mají povinnost pracovat nad sjednaný rozsah pracovní doby (práce přesčas) pouze když:

1. tak stanoví zákon, předpisy, jež jsou výsledkem kolektivního vyjednávání nebo pracovní smlouva,

2. existuje zvýšená personální potřeba nebo je práce přesčas nezbytná k provedení přípravných či dokončovacích prací (článek 8) a

3. pracovníkovy oprávněné zájmy nejsou v rozporu s touto prací přesčas.

[...]

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

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

Spor v původním řízení a předběžné otázky

19 Dne 28. září 1998 uzavřely N. Wippel a P & C pracovní smlouvu ve formě „rámcové smlouvy o zaměstnávání podle potřeb", v níž byla pracovní doba a úprava pracovní doby stanoveny případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran. P & C požadovala služby N. Wippel v závislosti na množství práce, kterou bylo třeba vykonat, a N. Wippel mohla kdykoli bez odůvodnění pracovní úkol odmítnout. V příloze k pracovní smlouvě bylo ujednáno, že N. Wippel není zaručena pevně stanovená mzda, protože se obě strany výslovně vzdaly stanovení pevně určeného množství práce. Ze spisu vyplývá, že za těchto okolností P & C navrhla N. Wippel možnost pracovat zhruba 3 dny v týdnu a dvě soboty v měsíci. Dostávala odměnu ve výši 6,54 eur na hodinu a k tomu měla případné provize z prodeje.

20 V předkládacím rozhodnutí se uvádí, že N. Wippel pracovala v měsících, kdy byla zaměstnána, a sice od října 1998 do června 2000, nepravidelně a její mzda byla taktéž nepravidelná. Během tohoto období odpracovala nejvyšší počet hodin za měsíc v měsíci říjnu 1999, a to 123,32 hodin. Ze spisu vyplývá, že několikrát uvedla, že nemůže nebo si nepřeje pracovat v určité dny.

21 V červnu 2000 N. Wippel podala žalobu u Arbeits- und Sozialgericht Wien (Soud pro pracovní záležitosti a záležitosti sociálního zabezpečení ve Vídni) (Rakousko), jíž se domáhala, aby jí P & C zaplatila částku 11 929,23 eur zvýšenou o náklady a příslušenství. Tvrdila, že P & C jí dluží rozdíl mezi částkou za pracovní dobu v maximální délce, jaká od ní mohla být vyžadována, a částkou za skutečně odpracované hodiny. Tvrdila, že základem pro výpočet výše její odměny za každý měsíc odpracovaný u P & C měla být délka měsíční pracovní doby.

22 Tvrdila, že role pracovníků se omezovala na přijetí či odmítnutí úkolu, který jim byl nabídnut, v žádném případě nešlo o souhlas, a že smlouva uzavřená se společností P & C odporuje dobrým mravům. Ostatně, pokud zaměstnavatel, společnost P & C, nezaměstnal po určitou dobu pracovníka přijatého do pracovního poměru tímto způsobem, nemusel platit žádnou náhradu mzdy za dovolenou, nemocenské nebo odstupné při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem. N. Wippel rovněž uplatnila, že neexistence dohody o délce pracovní doby a její úpravě v její pracovní smlouvě představovala diskriminaci z důvodu pohlaví.

23 Arbeits- und Sozialgericht Wien její žalobu zamítl s poukazem na čl. 19d odst. 2 AZG, podle kterého v rámci zaměstnání na částečný úvazek není nutné, aby zaměstnavatel s pracovníkem sjednal délku pracovní doby a její úpravu, a došel k závěru, že v projednávaném případě byl každý úkol vždy určen vzájemnou dohodou smluvních stran.

24 Oberlandesgericht Wien (Odvolací soud ve Vídni) (Rakousko) zrušil rozsudek soudu prvního stupně a vrátil věc zpět témuž soudu s tím, aby zkoumal konkrétní průběh předmětného pracovního poměru a povolil dovolání k Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud), kterému byl později předložen původní spor.

25 Předkládající soud měl jednak za to, že takové smluvní ustanovení, o jaké se jedná v původní věci, v jehož důsledku se pracovník na částečný úvazek vzdává v průběhu pracovního poměru ke svému zaměstnavateli svého nároku, který mu přiznává čl. 19d odst. 2 AZG, na to, aby délka jeho pracovní doby byla stanovena smlouvou, je podle rakouského práva neúčinné, a tudíž musí být prohlášeno za neplatné.

26 Dále se tento soud domníval, že, co se týče pracovníků na plný úvazek, stanoví AZG ve svém článku 19c nejen to, že rozvržení běžné pracovní doby musí být předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, ledaže by bylo stanoveno předpisy, jež jsou výsledkem kolektivního vyjednávání, ale rovněž stanoví svým článkem 3 běžnou pracovní dobu v zásadě na 40 hodin týdně a 8 hodin denně. Naproti tomu, co se týče pracovníků na částečný úvazek, třebaže čl. 19d odst. 2 AZG rovněž stanoví, že délka pracovní doby a její úprava musí být předmětem dohody, pokud nejsou stanoveny předpisy, jež jsou výsledkem kolektivního vyjednávání, neobsahuje tento článek žádné další ustanovení, jímž by se řídila délka pracovní doby a úprava pracovní doby při částečném úvazku. Postupující soud dále uvádí, že podle dostupných statistik více než 90 % pracovníků na částečný úvazek tvoří ženy.

27 V této souvislosti předkládající soud došel k závěru, že ve sporu v původním řízení vyvstává otázka týkající se nepřímé diskriminace, jež je charakteristická tím, že neexistence dohody o délce pracovní doby a její úpravě ve smlouvách o zaměstnávání na částečný úvazek podle potřeb znevýhodňuje vyšší procento žen než mužů, a má za to, že je nutné získat odpověď na jisté otázky, aby bylo možné určit, jak má být v souladu s právem Společenství vykládáno předmětné ustanovení pracovní smlouvy a jaká náhrada náleží N. Wippel.

28 Za těchto okolností se Oberster Gerichtshof rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) a) Je třeba vykládat článek 141 ES, článek 1 směrnice 75/117 [...], ustanovení 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi UNICE,

CEEP a EKOS [...] a bod 9 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků ze dne 9. prosince 1989 v tom smyslu (pojem pracovník), že jsou jimi nepřetržitě chráněny osoby, které si stejně jako žalobkyně v projednávaném případě dohodnou ve velmi komplexní rámcové smlouvě o zaměstnávání odměnu za práci, podmínky výpovědi a propuštění atd., ale zároveň si dohodnou, že délka pracovní doby a její úprava budou záviset na aktuálním množství práce, a budou sjednány pouze případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran?

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

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

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

2) Je třeba vykládat článek 141 ES, článek 1 směrnice 75/117, článek 5 směrnice 76/207 [...] a ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku tak,

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

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

4) Je třeba vykládat článek 141 ES, článek 1 směrnice 75/117, článek 5 směrnice 76/207, ustanovení 4, ale též ustanovení 1 písm. b) (usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku) rámcové dohody o částečném pracovním úvazku tak, že je

v tomto případě nezbytné a v souladu s právem, aby se za účelem vyrovnání objektivně neodůvodněného nerovného zacházení,

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

— délky běžné pracovní doby nebo

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

— personální potřeby existující v době uzavření pracovní smlouvy nebo

— průměrné délky týdenní pracovní doby a

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

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

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

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

— 15 dní,

— přiměřená lhůta?"

K předběžným otázkám

Úvodní poznámky

29 Aby byla předkládajícímu soudu dána potřebná odpověď, je třeba v prvé řadě ověřit, zda taková pracovní smlouva, jaká byla uzavřena v projednávaném případě, v níž se stanoví, že pracovní doba a úprava pracovní doby závisí na množství práce, které je potřeba vykonat, přičemž potřeby jsou určovány pouze případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran, spadá do působnosti směrnice 76/207, která upravuje zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde zejména o pracovní podmínky, nebo zda se na takovouto smlouvu naopak použije článek 141 ES a směrnice 75/117 o uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

30 Taková pracovní smlouva, o jakou se jedná v původním řízení, nestanoví délku týdenní pracovní doby ani úpravu pracovní doby, jež závisí na množství práce, které je potřeba vykonat, přičemž potřeby jsou určovány pouze případ od případu

vzájemnou dohodou smluvních stran. V takovémto případě ovlivňuje tato smlouva výkon pracovní činnosti dotčených pracovníků tím, že upravuje podle potřeb jejich pracovní dobu.

31 Je tedy třeba určit, že takováto smlouva stanoví pravidla, jimiž se upravují pracovní podmínky ve smyslu zejména čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207.

32 Mimoto tato pravidla, jimiž se řídí pracovní podmínky, rovněž spadají pod pojem podmínky zaměstnání ve smyslu ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81.

33 Nicméně skutečnost, že takovýto typ smlouvy má pro pracovníka finanční důsledky, nemůže mít za následek, že by tato smlouva spadala automaticky do rozsahu působnosti článku 141 ES nebo směrnice 75/117, neboť tato ustanovení se zakládají na úzké vazbě mezi povahou výkonu práce a výší pracovníkovy mzdy (viz v tomto směru rozsudek ze dne 11. září 2003, Steinicke, C-77/02, Recueil, s. I-9027, bod 51).

34 Z výše uvedeného vyplývá, že v případě projednávaném v původní věci není nutné vyložit ani článek 141 ES, ani směrnici 75/117.

K první otázce

35 Svojí první otázkou se předkládající soud v podstatě táže, zda se na pracovníka, který má takovou pracovní smlouvu, jako je smlouva v původní věci, ve které se stanoví, že

délka pracovní doby a úprava pracovní doby závisí na aktuálním množství práce, přičemž jsou stanoveny pouze případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran, vztahuje směrnice 76/207 a rámcová dohoda připojená ke směrnici 97/81.

36 Co se týče směrnice 76/207, jak již Soudní dvůr konstatoval v bodě 31 tohoto rozsudku, spadá takováto smlouva do rozsahu působnosti této směrnice. Proto se na pracovníka majícího tuto smlouvu výše uvedená směrnice použije.

37 Podle ustanovení 2 odst. 1 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81 se tato dohoda vztahuje na pracovníky na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v jednotlivých členských státech. Pracovníkem na částečný úvazek se podle ustanovení 3 odst. 1 této rámcové dohody rozumí zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání, nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek.

38 Podle ustanovení 2 odst. 2 téže rámcové dohody „[Č]lenské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nebo sociální partneři na odpovídající úrovni v souladu s vnitrostátní praxí v pracovních vztazích mohou z objektivních důvodů vyloučit zcela nebo částečně z působnosti této dohody zaměstnance na částečný úvazek, kteří pracují pouze příležitostně."

39 Jak správně uvedla vláda Spojeného království, přísluší předkládajícímu soudu, aby provedl šetření nezbytná k tomu, aby posoudil, zda tomu tak je ve věci, která mu byla předložena.

40 S ohledem na výše uvedené je třeba odpovědět na první otázku tak, že na pracovníka, který má takovou pracovní smlouvu, jakou je smlouva v původní věci, ve které se stanoví, že délka pracovní doby a úprava pracovní doby závisí na aktuálním množství práce, přičemž jsou stanoveny pouze případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran, se vztahuje směrnice 76/207.

Na takového pracovníka se rovněž vztahuje rámcová dohoda připojená ke směrnici 97/81, pokud:

— má pracovní smlouvu nebo je v pracovním poměru, které jsou vymezeny právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členském státě,

— je zaměstnancem, jehož běžná pracovní doba vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání, nejdéle však jednoho roku, je kratší než pracovní doba srovnatelného pracovníka na plný úvazek ve smyslu ustanovení 3 odst. 2 této rámcové dohody, a

— členský stát, jedná-li se o pracovníky na částečný úvazek, kteří pracují pouze příležitostně, nevyloučil na základě ustanovení 2 odst. 2 téže rámcové dohody tyto pracovníky zcela nebo částečně z působnosti této dohody.

K druhé otázce

41 Svou druhou otázkou se předkládající soud v podstatě táže, zda v případě, kdy vnitrostátní předpisy samy nestanoví pro zaměstnance na částečný úvazek délku pracovní doby ani úpravu pracovní doby, mají být ustanovení 4 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81, čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 vykládány tak, že nepřipouští jiné ustanovení, jako je článek 3 AZG, který stanoví běžnou pracovní dobu zásadně na 40 hodin týdně a 8 hodin denně.

42 Zaprvé, co se týče ustanovení 4 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81, to stanoví, že pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být s pracovníkem na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

43 Zadruhé, co se týče čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207, podle ustálené judikatury vnitrostátní právní úprava představuje nepřímou diskriminaci pracovnic, když i přes své neutrální znění znevýhodňuje ve skutečnosti daleko vyšší procento žen než mužů, ledaže by toto rozdílné zacházení bylo odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví (viz zejména rozsudky ze dne 6. dubna 2000, Jørgensen, C-226/98, Recueil, s. I-2447, bod 29; ze dne 26. září 2000, Kachelmann, C-322/98, Recueil, s. I-7505, bod 23, a ze dne 9. září 2003, Rinke, C-25/02, Recueil, s. I-8349, bod 33).

44 Aby byla předkládajícímu soudu dána užitečná odpověď, je tudíž nutné zkoumat, zda použití článku AZG vede jednak, pokud jde o ustanovení 4 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81, k méně příznivému zacházení s pracovníky na částečný úvazek než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek a jednak, pokud jde o čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207, k rozdílnému zacházení s těmito dvěma kategoriemi pracovníků.

45 V tomto ohledu AZG, kterým se ve vnitrostátním právu provádí ustanovení směrnice 93/104, ve svém článku 3 stanoví, že běžná, tj. maximální, délka pracovní doby je v zásadě 40 hodin týdně a 8 hodin denně. Mimoto, článek 19d AZG vymezuje práci na částečný úvazek jako situaci, kdy sjednaná týdenní pracovní doba je nižší než tato maximální délka pracovní doby.

46 Předně je třeba uvést, že jak z článku 118a Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 až 143 ES), který je právním základem směrnice 93/104, tak z prvního, čtvrtého, sedmého a osmého bodu jejího odůvodnění, jakož i ze samotného znění čl. 1 odst. 1 této směrnice vyplývá, že jejím cílem je stanovení minimálních požadavků ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních ustanovení týkajících se mimo jiné délky pracovní doby (viz rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 37, a ze dne 9. září 2003, Jaeger, C-151/02, Recueil, s. I-8389, bod 45).

47 Dále, podle týchž ustanovení má tato hamonizace na úrovni Společenství v oblasti úpravy pracovní doby zaručit lepší ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim poskytuje nárok na minimální doby odpočinku – zejména denního a týdenního – jakož i nárok na přiměřené přestávky v práci, a tím, že stanoví maximální délku

týdenní pracovní doby (viz výše uvedené rozsudky ze 3. října 2000, Simap, C-303/98, Recueil, s. I-7963, bod 49; BECTU, bod 38, a Jaeger, bod 46). Tato ochrana představuje sociální právo, které je přiznáno každému pracovníkovi, coby minimální požadavek nutný k zajištění ochrany jeho bezpečnosti a zdraví (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek BECTU, bod 47).

48 Konečně, v určitých případech je možné, aby se maximální délka pracovní doby a úprava pracovní doby shodovaly s těmi, které odpovídají hodinám skutečně odpracovaným pracovníkem na plný úvazek za týden, jakož i úpravě pracovní doby tohoto pracovníka. Nicméně, směrnice 93/104 se vztahuje na pracovníky na plný úvazek i na pracovníky na částečný úvazek bez rozdílu, a upravuje tedy pro tyto obě kategorie pracovníků zejména maximální délku pracovní doby a úpravu pracovní doby.

49 Z toho vyplývá, jak správně uvedla rakouská vláda, že pokud článek 3 AZG stanoví požadavek úpravy pracovní doby a maximální délky pracovní doby, která je již pojmově delší než u práce na částečný úvazek, pak zároveň upravuje maximální délku pracovní doby a úpravu pracovní doby jak pro pracovníky pracující na plný úvazek, tak pro ty na úvazek částečný.

50 Proto článek 3 AZG nevede s ohledem na ustanovení 4 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81 k méně příznivému zacházení s pracovníky na částečný úvazek než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek ani s ohledem na čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 k rozdílnému zacházení s těmito dvěma kategoriemi pracovníků.

51 Ve světle toho, co bylo uvedeno výše, je třeba odpovědět na druhou otázku tak, že ustanovení 4 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81 a čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 musí být vykládány tak, že nebrání takovému ustanovení, jakým je článek 3 AZG, který stanoví maximální délku pracovní doby v zásadě na 40 hodin týdně a 8 hodin denně, a kterým se tedy zároveň upravuje maximální délka pracovní doby a úprava pracovní doby jak pro pracovníky pracující na plný úvazek, tak pro ty na úvazek částečný.

Ke třetí otázce

52 Svojí třetí otázkou se předkládající soud v podstatě táže, zda jednak ustanovení 4 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81 a jednak čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 mají být vykládány tak, že nepřipouští takovou smlouvu o práci na částečný úvazek, o jakou se jedná v původní věci, podle které délka týdenní pracovní doby a úprava pracovní doby nejsou pevné, nýbrž závisí na množství práce, které je potřeba vykonat, přičemž jsou potřeby určovány případ od případu a pracovníci mají právo tuto práci buď přijmout, nebo odmítnout.

53 Je třeba připomenout, že tato otázka je položena za skutkových okolností původní věci, kdy, jak vyplývá ze spisu, měla pracovní smlouva N. Wippel, podle názoru posledně uvedené, obsahovat ujednání o pevné týdenní pracovní době se mzdou stanovenou bez ohledu na to, zda dotčená po tuto dobu pracovala, či nikoli.

54 V této souvislosti platí jednak, jak již Soudní dvůr uvedl v bodě 42 tohoto rozsudku, že ustanovení 4 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81, pokud jde o pracovní podmínky, nepřipouští, aby se s pracovníky na částečný úvazek zacházelo méně

příznivě než se srovnatelnými pracovníky na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

55 Dále z ustálené judikatury uváděné v bodě 43 tohoto rozsudku, pokud jde o čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207, vyplývá, že vnitrostátní právní úprava, představuje nepřímou diskriminaci pracovnic, když i přes své neutrální znění znevýhodňuje ve skutečnosti daleko vyšší procento žen než mužů, ledaže by toto rozdílné zacházení bylo odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví. Tak je tomu i v případě takové pracovní smlouvy, o jakou se jedná v původním řízení.

56 Zákaz diskriminace upravený výše uvedenými ustanoveními je pouhým specifickým vyjádřením obecné zásady rovnosti, která patří mezi základní zásady práva Společenství, zásady, podle které se zachází se srovnatelnými situacemi stejně, ledaže by bylo činění rozdílů objektivně odůvodněno (viz rozsudky ze dne 26. června 2001, Brunnhofer, C-381/99, Recueil, p. I-4961, bod 28, a ze dne 17. září 2002, Lawrence a další, C-320/00, Recueil, s. I-7325, bod 12). Tuto zásadu lze tedy použít pouze na osoby, které se nacházejí ve srovnatelném postavení (rozsudek ze dne 31. května 2001, D a Švédsko *v.* Rada, C-122/99 P a C-125/99 P, Recueil, s. I-4319, bod 48).

57 Je proto třeba nejprve zkoumat, zda taková smlouva o práci na částečný úvazek podle potřeb, o jakou se jedná v původní věci, vede k tomu, že je s pracovníkem, jako je N. Wippel, zacházeno méně příznivě než s pracovníky na plný úvazek, kteří se nacházejí v postavení s ní srovnatelném ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81.

58 V této souvislosti ustanovení 3 této rámcové dohody poskytuje definiční znaky „srovnatelného pracovníka na plný úvazek". Posledně uvedený je definován jako „zaměstnanec na plný úvazek ve stejném závodě, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a stejnou nebo podobnou práci/pracovní místo, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru a způsobilosti/schopnosti". Podle téhož ustanovení, pokud v závodě není žádný srovnatelný pracovník na plný úvazek, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

59 Jednak pracovník pracující na částečný úvazek podle potřeb, jakým je N. Wippel, pracuje na základě smlouvy, která nestanoví délku týdenní pracovní doby ani úpravu pracovní doby, ale ponechává mu na výběr, zda přijme, nebo odmítne práci, kterou mu P & C nabídne. Je odměňován hodinovou mzdou pouze za skutečně odpracované hodiny.

60 Jednak pracovník na plný úvazek pracuje na základě smlouvy, která pevně stanoví délku týdenní pracovní doby na 38,5 hodiny, úpravu pracovní doby i mzdu a na jejímž základě je povinen pracovat pro P & C po celou takto určenou pracovní dobu, aniž by mohl tuto práci odmítnout, třebaže pracovat nemůže nebo si pracovat nepřeje.

61 Za tohoto stavu jsou předmět a kauza pracovního poměru popsaného v předchozím bodě odlišné od předmětu a kauzy pracovního poměru N. Wippel. Z toho vyplývá, že žádný pracovník na plný úvazek v témže závodě nemá tentýž typ smlouvy ani tentýž pracovní poměr jako N. Wippel. Ze spisu vyplývá, že tak je tomu, za daných okolností v původní věci, u všech pracovníků na plný úvazek, jejichž příslušná kolektivní smlouva stanoví délku týdenní pracovní doby na 38,5 hodiny.

62 Za těchto skutkových okolností původní věci tedy neexistuje žádný pracovník na plný úvazek, jenž by byl srovnatelný s N. Wippel ve smyslu rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81. Z toho plyne, že pracovní smlouva na částečný úvazek podle potřeb, která nestanoví délku týdenní pracovní doby ani úpravu pracovní doby, nepředstavuje méně příznivé zacházení ve smyslu ustanovení 4 téže rámcové dohody.

63 Zadruhé, co se týče čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207, ze spisu vyplývá, že podle N. Wippel je třeba srovnávat pracovní postavení, v němž se nacházejí pracovníci na částečný úvazek pracující podle potřeb P & C, jejichž pracovní smlouvy pevně nestanoví délku týdenní pracovní doby ani úpravu pracovní doby, s postavením všech ostatních pracovníků P & C, ať už se jedná o pracovníky na plný úvazek, nebo na úvazek částečný, jejichž pracovní smlouvy tuto délku a úpravu pevně stanoví.

64 Vzhledem k tomu, že pro posledně uvedenou kategorii pracovníků je charakteristické, že mají povinnost pracovat pro P & C po určitou pevně stanovenou týdenní pracovní dobu, aniž by mohli tuto práci odmítnout v případě, že dotyční pracovníci nemohou nebo si nepřejí pracovat, stačí uvést, že z důvodů vyjmenovaných v bodech 59 až 61 tohoto rozsudku není postavení, v jakém se nacházejí tito pracovníci, podobné tomu, v jakém se nacházejí pracovníci na částečný úvazek pracující podle potřeb.

65 Z toho vyplývá, že za takových skutkových okolností jako v původní věci, kdy dvě kategorie pracovníků nejsou srovnatelné, pracovní smlouva na částečný úvazek podle potřeb, která pevně nestanoví délku týdenní pracovní doby ani úpravu pracovní doby, nepředstavuje nepřímo diskriminační opatření ve smyslu čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207.

66 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že ustanovení 4 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81 a čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 musí být vykládány tak, že za situace, kdy veškeré pracovní smlouvy ostatních pracovníků určitého podniku pevně stanoví délku týdenní pracovní doby a úpravu pracovní doby, nebrání pracovní smlouvě na částečný úvazek uzavřené s pracovníky téhož podniku, o jakou se jedná v původní věci, podle které délka týdenní pracovní doby a úprava pracovní doby nejsou pevné, nýbrž závisí na množství práce, které je potřeba vykonat, přičemž jsou potřeby určovány případ od případu a pracovníci mají právo tuto práci buď přijmout, nebo odmítnout.

67 Vzhledem k odpovědím na druhou a třetí otázku není namístě odpovědět na čtvrtou otázku.

K nákladům řízení

68 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

1) **Na pracovníka, který má takovou pracovní smlouvu, jakou je smlouva v původní věci, ve které se stanoví, že délka pracovní doby a úprava**

pracovní doby závisí na aktuálním množství práce, přičemž jsou stanoveny pouze případ od případu vzájemnou dohodou smluvních stran, se vztahuje směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Na takového pracovníka se rovněž vztahuje rámcová dohoda připojená ke směrnici Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, pokud:

— má pracovní smlouvu nebo je v pracovním poměru, které jsou vymezeny právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členském státě,

— je zaměstnancem, jehož běžná pracovní doba vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání, nejdéle však jednoho roku, je kratší než pracovní doba srovnatelného pracovníka na plný úvazek ve smyslu ustanovení 3 odst. 2 této rámcové dohody, a

— členský stát, jedná-li se o pracovníky na částečný úvazek, kteří pracují pouze příležitostně, nevyloučil na základě ustanovení 2 odst. 2 téže rámcové dohody tyto pracovníky zcela nebo částečně z působnosti této dohody.

2) **Ustanovení 4 rámcové dohody připojené ke směrnici 97/81 a čl. 2 odst. 1 a čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207 musí být vykládány tak, že:**

— **nebrání takovému ustanovení, jakým je článek 3 Arbeitszeitgesetz (zákon o pracovní době), který stanoví maximální délku pracovní doby v zásadě na 40 hodin týdně a 8 hodin denně a kterým se tedy zároveň upravuje maximální délka pracovní doby a úprava pracovní doby jak pro pracovníky pracující na plný úvazek, tak pro ty na úvazek částečný.**

— **za situace, kdy veškeré pracovní smlouvy ostatních pracovníků určitého podniku pevně stanoví délku týdenní pracovní doby a úpravu pracovní doby, nebrání takové smlouvě o práci na částečný úvazek uzavřenou s pracovníky téhož podniku, o jakou se jedná v původní věci, podle které délka týdenní pracovní doby a úprava pracovní doby nejsou pevné, nýbrž závisí na množství práce, které je potřeba vykonat, přičemž jsou potřeby určovány případ od případu a pracovníci mají právo tuto práci buď přijmout, nebo odmítnout.**

Podpisy.