ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)
z 12. októbra 2004 *

Vo veci C-313/02,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES,

podaný Oberster Gerichtshof (Rakúsko) rozhodnutím z 8. augusta 2002 a doručený Súdnemu dvoru 5. septembra 2002, ktorý súvisí s konaním:

Nicole Wippel

proti

Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG,

* Jazyk konania: nemčina.

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta a K. Lenaerts, sudcovia J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken (spravodajkyňa), J. N. Cunha Rodrigues a K. Schiemann,

generálna advokátka: J. Kokott,
tajomník: M.-F. Contet, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 23. marca 2004,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— pani Wippel, v zastúpení: A. Obereder, Rechtsanwalt,

— Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, v zastúpení: T. Zottl, Rechtsanwalt a T. Eilmansberger, Wissenschaftlicher Berater,

— rakúska vláda, v zastúpení: E. Riedl a G. Hesse, splnomocnení zástupcovia,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: J. Collins, splnomocnený zástupca za právnej pomoci K. Smith, barrister,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: N. Yerell, S. Fries a F. Hoffmeister, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 18. mája 2004,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 141 ES, článku 1 smernice Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy [rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia — *neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 45, s. 19), článku 5 smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého [rovnosti — *neoficiálny preklad*] zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, s. 40), a smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi pani Wippel, pracovníčkou na kratší pracovný čas podľa potreby na základe rámcovej pracovnej zmluvy, a jej zamestnávateľom, spoločnosťou Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG (ďalej len „P & C"), pričom spor vyplynul zo skutočnosti, že v pracovnej zmluve nebola uvedená dĺžka pracovného času ani rozvrhnutie pracovného času.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

Smernica 76/207

3 Z článku 1 ods. 1 smernice 76/207 vyplýva, že jej účelom je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ako aj o sociálne zabezpečenie za podmienok uvedených v odseku 2 tohto článku.

4 V zmysle článku 2 ods. 1 smernice 76/207:

„Na účely ďalej uvádzaných ustanovení sa zásadou rovnakého [rovnosti — *neoficiálny preklad*] zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav."

5 Článok 5 tejto smernice stanovuje:

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

2. Na tento účel členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:

a) všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého [rovnosti — *neoficiálny preklad*] zaobchádzania, sa zrušia;

b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého [rovnosti — *neoficiálny preklad*] zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, jednotlivých pracovných zmluvách, vnútropodnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, sa vyhlásia alebo môžu vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenia;

c) zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého [rovnosti — *neoficiálny preklad*] zaobchádzania, ak záujem o ochranu, ktorý ich pôvodne podnietil, už nie je odôvodnený, sa zmenia; ak sú podobné ustanovenia súčasťou kolektívnych zmlúv, zástupcovia pracovníkov a zamestnávateľov sa požiadajú o ich vhodnú zmenu."

Smernica 93/104

6 Podľa článku 1 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18) táto smernica stanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre organizáciu pracovného času a vzťahuje sa na všetky odvetvia činnosti, verejný aj súkromný sektor s výnimkou leteckej, železničnej, cestnej, námornej a vnútrozemskej riečnej a jazernej dopravy, morského rybolovu, iných prác na mori a činnosti lekárov v rámci ich odbornej prípravy.

7 Časť II tejto smernice uvádza isté opatrenia, ktoré sú členské štáty povinné prijať v záujme toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok a týždenný čas odpočinku, a upravuje aj maximálnu dĺžku týždenného pracovného času.

8 Podľa článku 3 tejto smernice, ktorá má nadpis „Denný odpočinok":

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín."

9 V prípade maximálnej dĺžky týždenného pracovného času stanovuje článok 6 tejto smernice toto:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

...

2. priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín."

Smernica 97/81

10 V zmysle článku 1 smernice 97/81 je cieľom tejto smernice vykonanie rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997 medzi všeobecnými prierezovými priemyselnými organizáciami (UNICE, CEEP a ETUC), uvedenej v prílohe tejto smernice.

11 Doložka 2 tejto rámcovej dohody stanovuje:

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

...

2. Členské štáty, po porade so sociálnymi partnermi, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou, a/alebo sociálni partneri na príslušnej úrovni, v súlade s praxou vnútroštátnych pracovných vzťahov, môžu z objektívnych dôvodov z podmienok tejto dohody úplne alebo čiastočne vylúčiť pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí pracujú ako príležitostní pracovníci. Tieto vylúčenia je potrebné pravidelne kontrolovať a stanoviť, či objektívne dôvody pre ne sú stále platné."

12 Doložka 3 tejto rámcovej dohody s nadpisom „Definície" znie:

„Podľa tejto dohody:

1. termín ‚pracovník na kratší pracovný čas' sa vzťahuje na zamestnanca, ktorého bežný pracovný čas, vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka, je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka na plný úväzok [s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času — *neoficiálny preklad*].

2. termín „porovnateľný pracovník na plný úväzok [s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času — *neoficiálny preklad*]" znamená pracovníka na plný úväzok [s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času — *neoficiálny preklad*] 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.

Tam, kde nejestvuje porovnateľný pracovník na plný úväzok [s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času — *neoficiálny preklad*] v tej istej organizácii, porovnanie sa vykoná pomocou odkazu na platnú kolektívnu zmluvu alebo, kde nejestvuje platná kolektívna zmluva, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou."

13 Podľa doložky 4 ods. 1 tejto rámcovej dohody:

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

Vnútroštátna právna úprava

14 V zmysle § 2 ods. 1 Gleichbehandlungsgesetz (zákon o rovnosti zaobchádzania, ďalej len „GlBG") je zakázaná akákoľvek priama alebo nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, osobitne pri uzatváraní pracovného pomeru podľa bodu 1 tohto ustanovenia, pri určení odmeny podľa bodu 2 tohto ustanovenia a v prípade ostatných pracovných podmienok podľa bodu 6 tohto ustanovenia. Podľa § 2a ods. 2 GlBG má pracovník v prípade, ak bol diskriminovaný pri určení odmeny, právo na vyplatenie rozdielu zamestnávateľom.

15 V prípade dĺžky pracovného času a jeho rozvrhnutia stanovuje § 3 Arbeitszeitgesetz (zákon o pracovnom čase, ďalej len „AZG") bežnú dĺžku týždenného pracovného času v zásade na 40 hodín a denného pracovného času na 8 hodín.

16 Čo sa týka pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, § 19c AZG stanovuje:

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

(2) S výnimkou odseku 1, zamestnávateľ môže zmeniť rozvrhnutie bežného pracovného času, ak:

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

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

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

4. nie je to v rozpore so žiadnou dohodou.

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

17 V prípade pracovníkov na kratší pracovný čas, § 19d AZG stanovuje:

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

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

(3) Pracovníci na kratší pracovný čas sú povinní pracovať nad rozsah dohodnutého pracovného času (nadčasy) iba ak:

1. to predvída kolektívna zmluva alebo pracovná zmluva,

2. existuje zvýšená potreba pracovnej sily alebo nadčasy sú potrebné pre vykonanie prípravných alebo záverečných úloh (§ 8), a

3. tieto nadčasy nie sú v rozpore so záujmami pracovníka hodnými zreteľa.

...

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

18 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že rakúska kolektívna zmluva platná pre zamestnancov v odvetví obchodu stanovila dĺžku riadneho týždenného pracovného času na 38,5 hodín.

Konanie pred vnútroštátnym súdom a prejudiciálne otázky

19 Pani Wippel a P & C uzavreli 28. septembra 1998 pracovnú zmluvu vo forme „rámcovej pracovnej zmluvy podľa potreby", v zmysle ktorej sa mala dĺžka pracovného času a jeho rozvrhnutie určiť pre každý prípad osobitne dohodou zmluvných strán. Pani Wippel pracovala pre P & C v závislosti od množstva práce, ktorá mala byť vykonaná, a mala právo vždy odmietnuť ďalšiu pracovnú úlohu bez udania dôvodu. V prílohe zmluvy bolo stanovené, že pani Wippel nebola zaručená pevná mzda a zmluvné strany výslovne nemali úmysel stanoviť presné množstvo práce. Zo spisu vyplýva, že P & C naznačila pani Wippel, že bude mať možnosť pracovať približne tri dni v týždni a dve soboty za mesiac. Jej hodinová mzda bola určená na 6,54 eur, k čomu sa mohli prirátať prípadné provízie za predaj.

20 Podľa rozhodnutia vnútroštátneho súdu pani Wippel pracovala počas doby jej zamestnania, t. j. od októbra 1998 do júna 2000, nepravidelne a nepravidelný bol aj jej príjem. Počas tejto doby odpracovala najvyšší počet hodín za jeden mesiac, konkrétne 123,32 hodín, v októbri 1999. Zo spisu vyplýva, že opakovane naznačila, že niektoré dni nemohla alebo si neželala pracovať.

21 P. Wippel podala v júni 2000 žalobu na Arbeits- und Sozialgericht Wien (súd pre pracovné veci a pre veci sociálneho zabezpečenia vo Viedni) (Rakúsko), v ktorej sa domáhala zaplatenia sumy 11 929,23 eur zvýšenej o výdavky a príslušenstvo zo strany P & C. Tvrdila, že P & C bol povinný zaplatiť rozdiel medzi sumou, ktorá jej mala byť vyplatená za odpracovanie maximálnej dĺžky pracovného času, ktorý mohol byť od nej požadovaný, a medzi sumou, na ktorú mala nárok na základe skutočne odpracovaných hodín. Tvrdila, že základom jej mzdy za každý mesiac, počas ktorého pracovala pre P & C, mala byť maximálna mesačná dĺžka pracovného času.

22 Tvrdila, že keďže v prípade ponuky pracovnej úlohy mohol pracovník túto úlohu iba prijať alebo odmietnuť, nešlo o skutočný súhlas a že pracovná zmluva, ktorú uzavrela s P & C, bola v rozpore s dobrými mravmi. P & C sa totiž mohol vyhnúť plateniu mzdy počas platenej dovolenky, plateniu nemocenského počas choroby a plateniu odstupného tým, že istý čas nedala žiadnu pracovnú úlohu pracovníkovi zamestnanému na základe takejto zmluvy. Pani Wippel takisto tvrdí, že neexistencia dohody o dĺžke a rozvrhnutí pracovného času v jej pracovnej zmluve predstavuje diskrimináciu na základe pohlavia.

23 Arbeits- und Sozialgericht Wien jej žalobu zamietol s odvolaním sa na § 19d ods. 2 AZG, podľa ktorého v prípade práce na kratší pracovný čas sa dĺžka a rozvrhnutie pracovného času určuje dohodou zamestnávateľa a zamestnanca. Súd zároveň skonštatoval, že v danom prípade bola každá pracovná úloha pridelená po vzájomnej dohode medzi stranami.

24 Oberlandesgericht Wien (odvolací súd vo Viedni) (Rakúsko) zrušil rozhodnutie prvostupňového súdu a vrátil vec tomuto súdu na ďalšie konanie na účel preskúmania presného priebehu pracovného pomeru a povolil „Rekurs" na Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd), pred ktorý sa spor aj dostal.

25 Vnútroštátny súd na jednej strane usúdil, že ustanovenie zmluvy, o ktoré ide v prejednávanom prípade a ktorého dôsledkom je, že pracovník na kratší pracovný čas sa počas pracovného pomeru vzdá voči zamestnávateľovi svojho práva na zmluvné určenie dĺžky a rozvrhnutia svojho pracovného času podľa § 19d ods. 2 AZG, je podľa rakúskeho práva neúčinné, a preto sa musí vyhlásiť za neplatné.

26 Na druhej strane však tento súd dospel k názoru, že v prípade pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času AZG neupravuje iba to — v § 19c — že dĺžka a rozvrhnutie bežného pracovného času musia byť dohodnuté medzi zamestnávateľom a pracovníkom, ak nie sú určené v kolektívnej zmluve, ale v § 3 sa takisto stanovuje, že bežný pracovný čas je v zásade 40 hodín týždenne a 8 hodín denne. Naopak, § 19d ods. 2 AZG síce stanovuje rovnako aj pre pracovníkov na kratší pracovný čas, že dĺžka a rozvrhnutie riadneho pracovného času musia byť dohodnuté medzi zamestnávateľom a pracovníkom, ak nie sú určené v kolektívnej zmluve, ale neobsahuje žiadne ustanovenie o dĺžke a rozvrhnutí kratšieho pracovného času. Vnútroštátny súd ďalej uvádza, že podľa dostupných štatistík predstavujú ženy viac ako 90 % pracovníkov na kratší pracovný čas.

27 V tomto ohľade vnútroštátny súd konštatuje, že konanie pred ním sa týka otázky nepriamej diskriminácie, keďže neexistencia dohody o dĺžke a rozvrhnutí pracovného času v pracovných zmluvách na kratší pracovný čas podľa potreby znevýhodňuje väčšie percento žien ako mužov, a usudzuje, že tak pre výklad sporného ustanovenia pracovnej zmluvy v súlade s právom spoločenstva, ako aj pre rozhodnutie o prípadnom odškodnení pani Wippel je potrebné zodpovedať určité otázky.

28 Oberster Gerichtshof rozhodol prerušiť konanie a predložiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1) a) Má sa článok 141 ES, článok 1 smernice 75/117..., doložka 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uzavretej medzi UNICE, CEEP

a ETUC... a bod 9 Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z 9. decembra 1989 (pojem pracovník) vykladať v tom zmysle, že nimi zaručená ochrana sa trvale vzťahuje aj na osoby, ktoré ako žalobkyňa v prejednávanom prípade v rámci veľmi detailnej rámcovej pracovnej zmluvy, ktorá upravuje odmeňovanie, podmienky ukončenia pracovného pomeru zamestnancom aj zamestnávateľom atď., ale zároveň stanovuje, že dĺžka a rozsah pracovného času sa dohodnú medzi stranami pre každý prípad osobitne v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať?

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

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

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

2) Má sa článok 141 ES, článok 1 smernice 75/117, článok 5 smernice 76/207... a doložka 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas vykladať v tom

zmysle, že ide o rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je objektívne zdôvodnené, ak zákon alebo kolektívna zmluva obsahuje úpravu uplatniteľnú na pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času (z ktorých je približne 60 % mužov a 40 % žien) nielen v prípade dĺžky pracovného času, ale čiastočne aj v prípade rozvrhnutia pracovného času, pričom pracovník s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času sa môže dovolať tejto úpravy aj vtedy, ak chýba zodpovedajúca zmluvná dohoda,

ale takáto úprava neexistuje pre pracovníkov na kratší pracovný čas (z ktorých je približne 90 % žien a 10 % mužov), a to ani v prípade, ak zmluvné strany neuzavrú zákonom požadovanú dohodu o tejto otázke?

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

4) Má sa článok 141 ES, článok 1 smernice 75/117, článok 5 smernice 76/207 a doložka 4, ale aj doložka 1 písm. b) (rozvoj práce na kratší pracovný čas) rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas vykladať v tom zmysle, že na

účel nápravy nerovnakého zaobchádzania, ktoré nie je objektívne zdôvodnené, je v danom prípade dovolené a potrebné:

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

— dĺžku bežného pracovného času alebo

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

— potrebu pracovnej sily v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy, alebo

— priemernú týždennú dĺžku pracovného času, a

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

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

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

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

— 14 dní,

— primeraná doba?"

O prejudiciálnych otázkach

Úvodné pripomienky

29 V záujme toho, aby sa mohla poskytnúť užitočná odpoveď vnútroštátnemu súdu, treba predovšetkým preveriť, či sa na pracovnú zmluvu, o akú ide v prejednávanom prípade, ktorá stanovuje, že dĺžka a rozvrhnutie pracovného času sa určia v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať dohodou strán pre každý prípad osobitne, vzťahuje smernica 76/207 o vykonávaní zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide osobitne o pracovné podmienky, alebo či sa naopak na takúto zmluvu vzťahuje článok 141 ES a smernica 75/117, týkajúce sa zásady rovnosti odmeňovania pre mužov a ženy.

30 Pracovná zmluva, o akú ide v prejednávanom prípade, neupravuje dĺžku týždenného pracovného času, ani rozvrhnutie pracovného času, stanovuje len, že sa určia v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať, dohodou strán pre každý prípad

osobitne. V tomto prípade takáto zmluva má dosah na výkon práce dotknutými pracovníkmi, keďže ich pracovný čas sa rozvrhne podľa potreby.

31 Treba preto skonštatovať, že takáto zmluva stanovuje pravidlá týkajúce sa pracovných podmienok v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

32 Tieto pravidlá týkajúce sa pracovných podmienok sú takisto zahrnuté v pojme podmienky zamestnania v zmysle doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody uvedenej v prílohe smernice 97/81.

33 Zo skutočnosti, že takáto zmluva má ekonomické následky pre pracovníka, však ešte nevyplýva, že sa na ňu automaticky uplatní článok 141 ES a smernica 75/117, pretože tieto ustanovenia sa zakladajú na úzkom prepojení medzi povahou vykonávanej práce a výškou odmeny pracovníka (k tomu pozri rozsudok z 11. septembra 2003, Steinicke, C-77/02, Zb. s. I-9027, bod 51).

34 Z týchto úvah vyplýva, že v prejednávanom prípade nie je potrebné podať výklad článku 141 ES, ani smernice 75/117.

O prvej prejudiciálnej otázke

35 Svojou prvou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernica 76/207 a rámcová dohoda uvedená v prílohe smernice 97/81 uplatnia na

takého pracovníka, ktorého pracovná zmluva stanovuje, že dĺžka a rozvrhnutie pracovného času sa určia v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať, dohodou strán pre každý prípad osobitne, ako tomu je aj v prejednávanom prípade.

36 V prípade smernice 76/207 Súdny dvor už uviedol v bode 31 tohto rozsudku, že daná zmluva patrí do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Preto sa táto smernica uplatní aj na pracovníka, ktorý takúto zmluvu uzavrel.

37 Podľa doložky 2 ods. 1 rámcovej dohody uvedenej v prílohe smernice 97/81 táto rámcová dohoda platí pre pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte. Pracovníkom na kratší pracovný čas sa v zmysle doložky 3 ods. 1 tejto rámcovej dohody rozumie pracovník, ktorého bežný pracovný čas vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času.

38 Podľa doložky 2 ods. 2 tejto istej rámcovej dohody „členské štáty, po porade so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnym právom kolektívnymi zmluvami alebo praxou a/alebo sociálni partneri na príslušnej úrovni v súlade s praxou vnútroštátnych pracovných vzťahov môžu z objektívnych dôvodov z podmienok tejto dohody úplne alebo čiastočne vylúčiť pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí pracujú ako príležitostní pracovníci".

39 Ako správne poznamenala vláda Spojeného kráľovstva, je úlohou vnútroštátneho súdu preskúmať, či v prejednávanom spore ide o tento prípad.

40 S ohľadom na vyššie uvedené treba odpovedať na prvú otázku tak, že pracovník, ktorého pracovná zmluva stanovuje, že dĺžka a rozvrhnutie pracovného času sa určia v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať, dohodou strán pre každý prípad osobitne, ako je tomu aj v prejednávanom prípade, patrí do rozsahu pôsobnosti smernice 76/207.

Takýto pracovník patrí takisto do rozsahu pôsobnosti smernice 97/81, ak:

— má pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxi v každom členskom štáte,

— ide o pracovníka, ktorého bežný pracovný čas vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v zmysle doložky 3 ods. 2 citovanej rámcovej dohody, a

— v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí pracujú ako príležitostní pracovníci, členský štát týchto pracovníkov úplne alebo čiastočne nevylúčil z tejto dohody na základe doložky 2 ods. 2 tejto istej rámcovej dohody.

O druhej prejudiciálnej otázke

41 Svojou druhou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či v prípade, ak vnútroštátne predpisy nestanovujú dĺžku, ani rozvrhnutie pracovného času pracovníkov na kratší pracovný čas, sa má doložka 4 rámcovej dohody uvedenej v prílohe smernice 97/81 a článok 2 ods. 1 a článok 5 ods. 1 smernice 76/207 vykladať v tom zmysle, že je s nimi v rozpore ustanovenie, akým je aj § 3 AZG, ktoré stanovuje bežnú dĺžku pracovného času v zásade na 40 hodín týždenne a 8 hodín denne.

42 Po prvé, čo sa týka doložky 4 rámcovej dohody uvedenej v prílohe k smernici 97/81, v zmysle tohto ustanovenia, pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

43 Po druhé, čo sa týka článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207, v zmysle ustálenej judikatúry vnútroštátny predpis nepriamo diskriminuje ženy v prípade, ak je síce jeho znenie neutrálne, ale v skutočnosti znevýhodňuje oveľa väčšie percento žien ako mužov, a toto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené takými objektívnymi skutočnosťami, ktoré sa vôbec nezakladajú na pohlaví (k tomu pozri rozsudky zo 6. apríla 2000, Jørgensen, C-226/98, Zb. s. I-447, bod 29; z 26. septembra 2000, Kachelmann, C-322/98, Zb. s. I-7505, bod 23, a z 9. septembra 2003, Rinke, C-25/02, Zb. s. I-8349, bod 33).

44 Preto treba v záujme poskytnutia užitočnej odpovede vnútroštátnemu súdu preveriť, či uplatnenie § 3 AZG vedie ne jednej strane k nevýhodnejšiemu zaobchádzaniu s pracovníkmi na kratší pracovný čas v porovnaní s pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v zmysle doložky 4 rámcovej dohody uvedenej v prílohe k smernici 97/81 a na druhej strane k rozdielnemu zaobchádzaniu s týmito dvomi kategóriami pracovníkov v zmysle článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

45 V tomto ohľade AZG ako predpis preberajúci do vnútroštátneho práva ustanovenia smernice 93/104 v § 3 stanovuje, že bežný, t. j. maximálny pracovný čas, je 40 hodín týždenne a 8 hodín denne. § 19d AZG pritom definuje prácu na kratší pracovný čas ako situáciu, keď týždenná dĺžka dohodnutého pracovného času je kratšia, ako táto maximálna dĺžka pracovného času.

46 Treba predovšetkým uviesť, že tak z článku 118 A Zmluvy ES, ktorý je právnym základom smernice 93/104 (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES), ako aj z prvého, štvrtého, siedmeho a ôsmeho odôvodnenia tejto smernice a zo samotného znenia jej článku 1 ods. 1 vyplýva, že účelom tejto smernice je stanoviť minimálne požiadavky na účel zlepšenia kvality života a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych predpisov týkajúcich sa dĺžky pracovného času (pozri rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 37, a z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, Zb. s. I-8389, bod 45).

47 Ďalej, v zmysle tých istých ustanovení je účelom harmonizácie predpisov v prípade rozvrhnutia pracovného času na úrovni Spoločenstva dokonalejšia ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom stanovenia minimálnej doby denného a týždenného odpočinku, ako aj prestávok v práci a maximálneho

týždenného pracovného času (pozri rozsudky z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98, Zb. s. I-7963, bod 49; BECTU, už citovaný, bod 38, a Jaeger, už citovaný, bod 46). Táto ochrana predstavuje sociálne právo zaručené každému pracovníkovi vo forme minimálnej úpravy potrebnej na zabezpečenie ochrany bezpečnosti a zdravia (k tomu pozri rozsudok BECTU, už citovaný, bod 47).

48 Nakoniec, je možné, že v niektorých prípadoch sa maximálna dĺžka pracovného času a rozvrhnutie pracovného času bude zhodovať s počtom skutočne odpracovaných hodín pracovníka na kratší pracovný čas a s jeho rozvrhnutím pracovného času. Smernica 93/104 sa však uplatňuje bez rozdielu na pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a na pracovníkov na kratší pracovný čas, a tým pádom stanovuje maximálnu dĺžku pracovného času a jeho rozvrhnutie pre obe kategórie pracovníkov.

49 Z toho vyplýva, ako to správne uvádza aj rakúska vláda, že keďže § 3 AZG upravuje rozvrhnutie pracovného času a maximálnu dĺžku pracovného času, ktorá je z definície vyššia ako v prípade práce na kratší pracovný čas, upravuje rovnako maximálnu dĺžku pracovného času a rozvrhnutie pracovného času pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a pre pracovníkov na kratší pracovný čas.

50 Preto § 3 AZG nevedie na jednej strane k nevýhodnejšiemu zaobchádzaniu s pracovníkmi na kratší pracovný čas v porovnaní s pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a v zmysle doložky 4 rámcovej dohody uvedenej v prílohe k smernici 97/81, a na druhej strane ani k rozdielnemu zaobchádzaniu s týmito dvomi kategóriami pracovníkov v zmysle článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

51 Vo svetle toho, čo bolo uvedené vyššie, treba na druhú prejudiciálnu otázku odpovedať tak, že doložka 4 rámcovej dohody uvedenej v prílohe smernice 97/81 a článok 2 ods. 1 a článok 5 ods. 1 smernice 76/207 sa majú vykladať v tom zmysle, že nie je s nimi v rozpore ustanovenie, akým je aj § 3 AZG, ktoré stanovuje bežnú dĺžku pracovného času v zásade na 40 hodín týždenne a 8 hodín denne, a ktoré upravuje rovnako maximálnu dĺžku pracovného času a rozvrhnutie pracovného času pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a pre pracovníkov na kratší pracovný čas.

O tretej prejudiciálnej otázke

52 Svojou treťou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 rámcovej dohody uvedenej v prílohe smernice 97/81 a článok 2 ods. 1 a článok 5 ods. 1 smernice 76/207 vykladať v tom zmysle, že je s nimi v rozpore taká pracovná zmluva na kratší pracovný čas, ktorá neupravuje dĺžku ani rozvrhnutie pracovného času, stanovuje len, že sa určia v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať, dohodou strán pre každý prípad osobitne, pričom dotknutý pracovník môže danú prácu prijať alebo odmietnuť.

53 Treba si pripomenúť, že táto otázka sa kladie v rámci konania pred vnútroštátnym súdom, pričom zo spisu vyplýva, že počas tohto konania p. Wippel zastávala názor, že pracovná zmluva by mala obsahovať ustanovenie upravujúce presnú dĺžku týždenného pracovného času a určenú odmenu, nezávisle od toho, či dotyčná osoba pracovala počas celej tejto doby alebo nie.

54 Na jednej strane, ako to Súdny dvor už uviedol v bode 42 tohto rozsudku, doložka 4 rámcovej dohody uvedenej v prílohe smernice 97/81 zakazuje, aby sa s pracovníkmi na kratší pracovný čas zaobchádzalo nevýhodnejším spôsobom ako

s porovnateľnými pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

55 Na druhej strane v zmysle ustálenej judikatúry týkajúcej sa článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207 citovanej v bode 43 tohto rozsudku vnútroštátny predpis nepriamo diskriminuje ženy v prípade, ak je síce jeho znenie neutrálne, ale v skutočnosti znevýhodňuje oveľa väčšie percento žien ako mužov, a toto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené takými objektívnymi skutočnosťami, ktoré sa vôbec nezakladajú na pohlaví. To isté platí pre pracovnú zmluvu, o akú ide v konaní pred vnútroštátnym súdom.

56 Zákaz diskriminácie uvedený vo vyššie citovaných ustanoveniach je osobitným vyjadrením všeobecnej zásady rovnosti, ktorá patrí medzi základné zásady práva Spoločenstva a v zmysle ktorej sa porovnateľné prípady nemajú posudzovať odlišne, ak toto rozlišovanie nie je objektívne odôvodnené (pozri rozsudky z 26. júna 2001, Brunnhofer, C-381/99, Zb. s. I-4961, bod 28, a zo 17. septembra 2002, Lawrence a i., C-320/00, Zb. s. I-7325, bod 12). Táto zásada sa preto uplatní len na tie osoby, ktoré sa nachádzajú v porovnateľnej situácii (rozsudok z 31. mája 2001, D a Švédsko/Rada, C-122/99 P a C-125/99 P, Zb. s. I-4319, bod 48).

57 Treba preto predovšetkým preskúmať, či pracovná zmluva na kratší pracovný čas podľa potreby, o akú ide v konaní pred vnútroštátnym súdom, má za následok nevýhodnejšie zaobchádzanie s pracovníkom, akým je pani Wippel, ako s pracovníkom s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času nachádzajúcim sa v porovnateľnej situácii v zmysle doložky 4 rámcovej dohody uvedenej v prílohe smernice 97/81.

58 Doložka 3 tejto rámcovej dohody uvádza kritériá, na základe ktorých sa dá definovať „porovnateľný pracovník na plný úväzok [s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času — neoficiálny preklad]". Takýto pracovník je definovaný ako „pracovník na plný úväzok [s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času — *neoficiálny preklad*] 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 zmysle tej istej doložky tam, kde nejestvuje porovnateľný pracovník s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v tej istej organizácii, porovnanie sa vykoná pomocou odkazu na platnú kolektívnu zmluvu, alebo kde nejestvuje platná kolektívna zmluva, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou.

59 Na jednej strane pracovník na kratší pracovný čas podľa potreby ako pani Wippel vykonáva prácu na základe zmluvy, ktorá nestanovuje týždennú dĺžku pracovného času, ani rozvrhnutie pracovného času, ale ponecháva voľbu prijať alebo odmietnuť prácu ponúknutú P & C. Takýto pracovník dostáva hodinovú mzdu za skutočne odpracované hodiny.

60 Na druhej strane pracovník s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času vykonáva prácu na základe zmluvy, ktorá stanovuje dĺžku týždenného pracovného času na 38,5 hodín, rozvrhnutie pracovného času, ako aj mzdu a na základe ktorej je pracovník povinný pracovať pre P & C počas celého takto určeného pracovného času bez práva odmietnuť túto prácu, aj keď ju pracovník nemôže alebo si neželá vykonať.

61 Za daných podmienok má pracovný pomer uvedený v predchádzajúcom bode tohto rozsudku inú povahu a iný právny dôvod ako pracovný pomer pracovníka akým je pani Wippel. Z toho vyplýva, že v rovnakej organizácii nemá žiadny pracovník s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času rovnakú zmluvu, ani rovnaký pracovný pomer ako pani Wippel. Zo spisu vyplýva, že v podmienkach konania pred vnútroštátnym súdom platí to isté pre všetkých pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, ktorých kolektívna zmluva stanovuje dĺžku týždenného pracovného času na 38,5 hodín.

62 Preto v podmienkach konania pred vnútroštátnym súdom nejestvuje žiadny pracovník s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, ktorý by bol v zmysle rámcovej dohody uvedenej v prílohe smernice 97/81 porovnateľný s pani Wippel. Z toho vyplýva, že pracovná zmluva na kratší pracovný čas podľa potreby, ktorá nestanovuje ani dĺžku týždenného pracovného času, ani rozvrhnutie pracovného času, nezakladá nevýhodnejšie zaobchádzanie v zmysle doložky 4 tej istej rámcovej dohody.

63 Po druhé, v prípade článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207 vyplýva zo spisu, že podľa pani Wippel sa v porovnateľnej situácii nachádzajú na jednej strane tí pracovníci, ktorí pracujú pre P & C podľa potreby a ktorých zmluvy nestanovujú ani dĺžku týždenného pracovného času, ani rozvrhnutie pracovného času, a na druhej strane všetci ostatní pracovníci P & C tak s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, ako aj na kratší pracovný čas, ktorých zmluvy stanovujú dĺžku a rozvrhnutie pracovného času.

64 Keďže charakteristikou poslednej menovanej kategórie pracovníkov je, že sú povinní pracovať pre P & C počas stanoveného pracovného času bez možnosti odmietnuť túto prácu, stačí poukázať na to, že z dôvodov uvedených v bodoch 59 až 61 tohto rozsudku v prípade, ak by títo pracovníci nemohli alebo si neželali pracovať, ich situácia nie je porovnateľná so situáciou, v ktorej sa nachádzajú pracovníci na kratší pracovný čas podľa potreby.

65 Z toho vyplýva, že v podmienkach konania pred vnútroštátnym súdom, keď dve kategórie pracovníkov nie sú porovnateľné, pracovná zmluva na kratší pracovný čas podľa potreby, ktorá nestanovuje ani dĺžku týždenného pracovného času, ani rozvrhnutie pracovného času, nezakladá nepriamo diskriminačné opatrenie v zmysle článku 2 ods. 1 a článku 5 ods. 1 smernice 76/207.

66 S ohľadom na všetko, čo bolo uvedené vyššie, treba na tretiu prejudiciálnu otázku odpovedať tak, že článok 2 ods. 1 a článok 5 ods. 1 smernice 76/207 sa majú vykladať v tom zmysle, že v prípade, ak pracovné zmluvy všetkých ostatných pracovníkov jedného podniku stanovujú dĺžku týždenného pracovného času a rozvrhnutie pracovného času, nebránia uzavretiu pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas s pracovníkmi toho istého podniku, ako aj v prípade konania pred vnútroštátnym súdom, v zmysle ktorej dĺžka týždenného pracovného času a rozvrhnutie pracovného času sa určia v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať, dohodou strán pre každý prípad osobitne, pričom pracovník má právo túto prácu prijať alebo odmietnuť.

67 S ohľadom na odpovede dané na druhú a tretiu prejudiciálnu otázku nie je potrebné dať odpoveď na štvrtú prejudiciálnu otázku.

O trovách

68 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

1) Pracovník, ktorého pracovná zmluva stanovuje, že dĺžka týždenného pracovného času a rozvrhnutie pracovného času sa určia v závislosti od

množstva práce, ktorú treba vykonať, dohodou strán pre každý prípad osobitne, ako tomu je v prípade konania pred vnútroštátnym súdom, patrí do rozsahu pôsobnosti smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého [rovnosti — *neoficiálny preklad*] zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

Takýto pracovník patrí takisto do rozsahu pôsobnosti rámcovej dohody uvedenej v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, ak:

— má pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxi v každom členskom štáte,

— ide o pracovníka, ktorého bežný pracovný čas vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v zmysle doložky 3 ods. 2 citovanej rámcovej dohody, a

— v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí pracujú ako príležitostní pracovníci, členský štát týchto pracovníkov úplne alebo čiastočne nevylúčil z tejto dohody na základe doložky 2 ods. 2 tejto istej rámcovej dohody.

2) **Doložka 4 rámcovej dohody uvedenej v prílohe smernice 97/81 a článok 5 ods. 1 smernice 76/207 sa majú vykladať v tom zmysle, že:**

— **nie je s nimi v rozpore ustanovenie, akým je aj § 3 Arbeitszeitgesetz (zákon o pracovnom čase), ktoré stanovuje bežnú dĺžku pracovného času v zásade na 40 hodín týždenne a 8 hodín denne a ktoré upravuje rovnako maximálnu dĺžku pracovného času a rozvrhnutie pracovného času pre pracovníkov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a pre pracovníkov na kratší pracovný čas,**

— **v prípade, ak pracovné zmluvy všetkých ostatných pracovníkov jedného podniku stanovujú dĺžku týždenného pracovného času a rozvrhnutie pracovného času, nebránia uzavretiu pracovnej zmluvy na kratší pracovný čas s pracovníkmi toho istého podniku, ako aj v prípade konania pred vnútroštátnym súdom, v zmysle ktorej dĺžka týždenného pracovného času a rozvrhnutie pracovného času sa určia v závislosti od množstva práce, ktorú treba vykonať, dohodou strán pre každý prípad osobitne, pričom pracovník má právo túto prácu prijať alebo odmietnuť.**

Podpisy