

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA

DÁMASA RUIZ-JARABA COLOMERA

přednesené dne 10. července 2007¹

1. Bundesverwaltungsgericht (německý spolkový nejvyšší správní soud) požádal Soudní dvůr o rozhodnutí o předběžné otázce týkající se výkladu článku 141 ES ve vztahu k odměně za hodiny práce přesčas odpracované pracovníky na částečný úvazek, kterými jsou převážně ženy.

I – Právní rámec**A – Právo Společenství**

3. Zásada stejného odměňování mužů a žen za stejnou práci je „součástí základů Společenství“³ a je výslovným vyjádřením zrušení nerovného zacházení v oblasti práce⁴.

4. Uvedená zásada je zakotvena od roku 1957 v článku 119 Smlouvy o ES, který se po Amsterodamské smlouvě⁵ změnil na článek 141 ES s následujícím zněním:

2. Konkrétně se táže, zda v souladu s rozsudkem ze dne 27. května 2004, *Elsner-Lakeberg*², vnitrostátní ustanovení, která má použít, zakotvují nepřímou diskriminaci, která je v právu Společenství zakázána, vzhledem k tomu, že stanoví odměnu podle profesní skupiny, a nikoliv poměrně k odměně pracovníka na plný úvazek.

„1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

3 — Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne II* (43/75, Recueil, s. 435, bod 12).

4 — Quintanilla Navarro, B., *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, vyd. Marcial Pons, Madrid, 1996, s. 63 až 168.

5 — Úř. věst. 1997, C 340, s. 1.

1 — Původní jazyk: španělština.

2 — Věc C-285/02, Sb. rozh. s. I-5861.

2. ‚Odměnou‘ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturálních výplácích zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

B – Německé právní předpisy

5. Podle § 35 odst. 2 Landesbeamtenengesetz (zákon o služebním řádu spolkové země Berlín)⁶ jsou hodiny práce přesčas povoleny pouze ve výjimečných případech a pokud přesahují pět hodin měsíčně, musí být poskytnuto náhradní volno nebo v případě, že toto volno není poskytnuto, musí být poskytnuta odměna.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;

6. Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (nařízení o odměňování úředníků za práci přesčas, dále jen „MVergV“)⁷ stanoví ve svém článku 4 odměnu za každou hodinu práce přesčas odstupňovanou podle platové třídy osoby pracující přesčas. Ustanovení § 5 odst. 2 bod 1 dodává, že ve školství odpovídají tři vyučovací hodiny pěti hodinám.

b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

II – Skutkové okolnosti sporu, spor v původním řízení a předběžná otázka

7. Ursula Voß je zaměstnána spolkovou zemí Berlín jako učitelka. V době od

[...]

⁶ – Nové vydání ze dne 20. února 1979 (GVBl. BE, s. 368).

⁷ – Znění ze dne 3. prosince 1998 (BGBl. 1998 I, s. 3494).

15. července 1999 do 29. května 2000 jí byla poskytnuta práce na částečný pracovní úvazek v rozsahu 23 vyučovacích hodin týdně namísto 26,5 vyučovacích hodin, což je počet, který zajišťují učitelé zaměstnaní na plný úvazek.

8. V době mezi 11. lednem a 23. květnem 2000 odpracovala 27 vyučovacích hodin práce přesčas. Podle MvergV měla pobírat plat ve výši 1 075,14 DEM, ale požadovala, aby jí byla vyplacena částka odpovídající platu učitelů pracujících na plný úvazek, tedy 1 616,15 DEM.

9. Žádost U. Voß její zaměstnavatel zamítl, ale vyhověl jí Verwaltungsgericht (správní soud), který se opřel o článek 141 ES a článek 1 směrnice 75/117/EHS⁸ a přiznal U. Voß nárok na plat odpovídající platu úředníků v její platové řídě za odpracované hodiny přesčas.

10. Proti uvedenému rozhodnutí byl podán opravný prostředek „Sprungrevision“

8 — Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení 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).

k Bundesverwaltungsgericht (druhý senát), který se rozhodl přerušit řízení a položit následující předběžnou otázku:

„Brání článek 141 ES vnitrostátní právní úpravě, podle které je odměna za hodiny práce přesčas stejná pro úředníky pracující na plný úvazek a úředníky pracující na částečný úvazek a nižší než poměrná část platu úředníka pracujícího na plný úvazek, která odpovídá stejné délce odpracované doby v rámci jeho řádné pracovní doby, pokud jsou osobami zaměstnanými na částečný úvazek převážně ženy?“

III – Řízení před Soudním dvorem

11. Ursula Voß, německá vláda a Komise předložily vyjádření ve lhůtě stanovené v článku 23 statutu Soudního dvora.

12. Ursula Voß tvrdí, že MVerG stanoví nepřímou diskriminaci pracovníků na částečný úvazek, převážně učitelé, vzhle-

dem k tomu, že učitelky pobírají bez objektivního odůvodnění plat nižší, než je plat pracovníků na plný úvazek, neboť podle judikatury práce přesčas představuje větší zátěž pro osoby, které nevykonávají práci na plný úvazek.

15. Po skončení písemné části řízení nikdo nepožadoval konání jednání, takže po všeobecné schůzi konané dne 5. června 2007 byla věc připravena k vypracování tohoto stanoviska.

IV – Analýza předběžné otázky

13. Spolková vláda však tvrdí, že nerovné zacházení neexistuje, jelikož s ohledem na různé složky odměny je třeba konstatovat, že se všemi úředníky se zachází stejně v závislosti na profesní skupině bez ohledu na typ odpracovaných hodin.

16. Ke snadnějšímu zodpovězení předběžné otázky je třeba nejprve popsat pojem „zákaz diskriminace pracovníků v rámci Společenství“ v souladu s tím, co bylo nastíněno v předchozím stanovisku⁹, poté popsat charakteristické rysy práce na částečný úvazek, a zvláště odměnu za tento typ práce, aby byla nakonec zodpovězena otázka položená Bundesverwaltungsgericht.

14. Komise klade důraz na metodu srovnání odměn a má za to, že účinný přezkum vyžaduje posouzení každé složky platu a že není vhodné provádět celkové hodnocení. Na tomto základě tvrdí, že podle německého systému v případě stejné týdenní pracovní doby pobírají učitelé pracující na částečný úvazek plat nižší, než je plat pracovníků na plný úvazek. Toto rozdílné zacházení by porušovalo článek 141 ES, pokud by se dotýkalo více žen než mužů.

A – Rovnost mezi pracovníky obou pohlaví v Unii

17. Diskriminace žen na pracovním trhu vyplývá ve většině případů ze skutečnosti,

⁹ – Stanovisko ve věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 21. července 2005, Vergani (C-207/04, Sb. rozh. s. 1-7453, body 19 až 38).

že ženy byly tradičně považovány za slabší, čímž byly odsunuty k plnění rodinných úkolů¹⁰. Svátý Tomáš Akvinský měl za to, že mužství představuje vývojový vrchol přírody a že žena je „něco neúplného a vadného“, „je svou povahou podřízena muži, jelikož muž má ve své podstatě větší schopnost rozumového uvažování. Ostatně stav bez viny nevylučoval nerovnost mezi lidmi“ (*volný překlad*)¹¹. Z pohledu této ideologie není překvapující, že středověké právo vyžadovalo, aby žena získala souhlas otce nebo manžela k tomu, aby mohla převádět nebo spravovat majetek nebo se dostavit k soudu, ačkoliv skutečnost byla jiná, jak ukazuje odstavec, který byl v roce 1270 vložen do *Sachsenspiegel* (sbírka německých obyčejů) a podle kterého „je jasné, že ženy čtou více knih, v důsledku čehož je musí získat dědictvím“ (*volný překlad*)¹².

18. Miguel de Cervantes tento staletý pohled přebírá, když v okamžiku, kdy pasák koz vypráví Donu Quijotovi příběh Leandry, ve své knize zmiňuje „[...] přirozený sklon žen,

který je většinou opakem moudrosti a zdravého rozumu“. Poté hovoří o „[...] lehkomyšlnosti žen, jejich nestálosti, dvojakosti, klamných slibech, jejich nevěrnosti a nakonec o nedostatku vkusu a taktu, se kterým sdělují své myšlenky a pocity“ (*volný překlad*)¹³.

19. Postupně se nicméně zvedaly hlasy odsuzující, po vzoru Stuarta Milla v roce 1869, stav „občanského otroctví“, v němž se nacházely vdané ženy¹⁴, ačkoliv jejich právní nezpůsobilost přetrvávala na základě občanských zákoníků z 19. století, které byly inspirovány napoleonským zákoníkem.

20. V době vytvoření Evropských společenství měla zásada rovnosti obou pohlaví značné mezery. Římská smlouva ve svém původním znění pouze stanovila rovnost odměňování, což však nezabránilo tomu, aby se tato zásada stala jednou z hlavních

10 — Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., „La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)“, *Relaciones Laborales*, 1999/II, s. 27.

11 — Suma theologická, část I, otázka 92, *Vytvoření ženy*.

12 — Cituji Rucqoui, A., „La mujer medieval: fin de un mito“, *Cuadernos de Historia* 16, Grupo 16, Madrid, 1985.

13 — Cervantes Saavedra, M., *Don Quijote de la Mancha*, vydání, úvod a poznámky od Martina de Riquera, kapitola LI první části, vyd. RBA, Barcelona, 1994, s. 597 a 598.

14 — Stuart Mill, J., *El sometimiento de las mujeres*, vyd. EDAE, Madrid, 2005.

os jednání Společenství a základem řady pravidel¹⁵, jako jsou pravidla týkající rovnosti odměňování¹⁶, přístupu k zaměstnání, odborného vzdělávání a postupu v zaměstnání, jakož i pracovních podmínek¹⁷ nebo sociálního zabezpečení¹⁸.

21. Se Smlouvou o Evropské unii z roku 1992¹⁹ tato politika rovného zacházení Společenství získala vlastní povahu, nezávislou na hospodářských politikách (původní článek B Smlouvy o EU a článek 2 Smlouvy o ES).

22. K dalšímu vývoji došlo s Amsterodamskou smlouvou z roku 1997, která výslovně pověřuje Společenství posláním „[...] podporovat [...] rovné zacházení pro muže a ženy [...]“ (článek 2) a k jeho cílům doplňuje odstranění nerovností a podporu rovného

zacházení pro muže a ženy (článek 3). Navíc do článku 119 – po Amsterodamské smlouvě článek 141 Smlouvy o ES – byly vloženy dva nové odstavce, které stanoví jednak, že Rada zajišťuje uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně odměn, a jednak že členský stát může zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

23. Niceská smlouva z roku 2001 potvrzuje předchozí pokrok a pozměňuje znění článku 13 ES, jehož odstavec 1 uděluje Radě oprávnění přijmout „vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví [...]“.

15 – Jako studie nejvýznamnějších předpisů a jejich vývoj viz zejména Pérez del Río, T., *Una aproximación al derecho social comunitario*, vyd. Tecnos, Madrid, 2000, s. 87 a násl.; Sala Franco, T., „Igualdad de trato. Despidos colectivos“, in: *El espacio social europeo*, Centro de Documentación Europea, Universidad de Valladolid, vyd. Lex Nova, Valladolid, 1991, s. 249 a násl.; nebo Saulle, M. R., „Gli interventi comunitari in tema di parità uomo-donna e le azioni positive in favore delle donne“, in: *Lavoro femminile e pari opportunità*, vyd. Cacucci, Bari, 1989, s. 60 a násl.

16 – Výše uvedená směrnice 75/117.

17 – 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).

18 – Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 6, s. 24; Zvl. vyd. 05/01, s. 215); a směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (Úř. věst. L 225, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 327), ve znění směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996 (Úř. věst. L 46, s. 20; Zvl. vyd. 05/03, s. 232).

19 – Úř. věst. C 191, s. 1.

24. Tyto vývojové změny primárního práva, jakož i vývoj mravů a konsolidace zákazu nerovností mezi pracovníky mužského a ženského pohlaví přispěly nejen k přijetí předpisů vytvářejících obecný rámec pro

rovné zacházení v oblasti zaměstnání a práce²⁰, ale také k reformě směrnice 76/207²¹.

25. Nicméně celá tato škála pravidel boje proti diskriminaci nedokázala změnit rychlost vývoje, která je po staletí zakořeněna ve společnosti, neboť ačkoliv počet žen na pracovním trhu vzrůstá, úrovně jejich zaměstnanosti²² a odměn neodpovídají²³ úrovním zaměstnanosti a odměn mužů.

26. Tyto údaje ukazují, že k dosažení větší rovnováhy nejsou legislativní iniciativy dostatečné vzhledem k tomu, že úděl ženy v práci vyplývá z víry a zvyků pevně zakořeněných v předsudcích předchozích generací. K překonání historického vlivu takového nerovného hodnocení je nutná změna mentality, což je dlouhodobý, komplexní a nesnadný úkol, k jehož řešení musí přispívat všichni, včetně veřejných orgánů.

20 — Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000 (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

21 — Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, pozměňující výše uvedenou směrnici (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255).

22 — Rivas García, J., *La Europa social*, vyd. José María Bosch, Barcelona, 1999, s. 77 až 80, uvádí statistické údaje, které ukazují, že v roce 1995 činila průměrná míra zaměstnanosti 66,2% u mužů a 45% u žen.

23 — V roce 2002 evropské ženy pobíraly odměnu, která byla nižší než odměna mužů v průměru o 18% v soukromém sektoru a 13% ve veřejném sektoru (*Europeas discriminadas*, EL PAÍS, 14. října 2002, s. 12).

27. Soudní dvůr tak činí a v rámci svých pravomocí přispívá k odstranění časté diskriminace, která přetrvává v tak vyspělých právních systémech, jakými jsou právní systémy Evropské unie a jejich členských států.

B – Práce na částečný úvazek

1. Obecné posouzení

28. V rámci Společenství se „zaměstnancem na částečný úvazek“ 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“²⁴.

24 — Ustanovení 3 bod 1 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která je přílohou směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 (Úř. věst. L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267). Pro Mezinárodní organizaci práce (dále jen „MOP“) výraz „zaměstnanec na částečný úvazek“ označuje „zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba je kratší než běžná pracovní doba zaměstnanců na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelném postavení“ [článek 1 písm. a) úmluvy č. 175 o práci na částečný úvazek, ze dne 24. června 1994, která nabyla účinnosti dne 28. února 1998].

29. Rozsah tohoto pojmu umožňuje zahrnout celou řadu pracovních vztahů, které mají různé cíle, přičemž značným rozmachem tohoto způsobu práce je způsoben jeho použitím za účelem podpory takzvaného „rozdělení práce“²⁵ díky pružnosti, kterou poskytuje²⁶.

30. Podle tohoto způsobu práce je pracovní doba kratší než doba, kterou většina pracovníků odpracuje s ohledem na referenční dobu stanovenou právní úpravou a kolektivními pravidly. Základním rysem práce na částečný úvazek je tedy pracovní doba, která rovněž zahrnuje dobu práce přesčas, což vysvětluje kritiku praxe takové práce přesčas v rámci práce na částečný úvazek²⁷.

25 — Durán López, F., „La reducción del tiempo de trabajo: una aproximación al debate europeo“, *Revista de Trabajo*, č. 57 a 58, 1980, s. 52.

26 — První odstavec preambule, třetí a čtvrtý bod odůvodnění a ustanovení 1 písm. b) výše uvedené rámcové dohody.

27 — Cabeza Pereiro, J., a Losada Arochena, J. F., *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, vyd. Comares, Granada, 1999, s. 43 až 45, popisují doktrinní poznámky, jako jsou nefunkčnost hodin práce přesčas ve vztahu k charakteristickým rysům pracovní smlouvy na částečný pracovní úvazek, rozpor s cílem rozdělení zaměstnání a pružnosti, která je vlastní této smlouvě, jakož i zneužití, která tato smlouva umožňuje. Tyto námítky jsou diskutovány v členských státech, zejména ve Španělsku, kde čl. 12 odst. 4 písm. c) pracovního řádu zaměstnanců [ve znění královského nařízení s mocí zákona č. 15/1998, ze dne 27. listopadu 1998 (BOE č. 285, s. 39188 a násl.)] obecně zakazuje tyto hodiny práce přesčas a nahrazuje je „hodinami doplňkové práce“; ve Francii články L. 212-4-3 a L. 212-4-4 zákoníku práce [ve znění zákona 2005-841, ze dne 26. července 2005 (JORF ze dne 27. července 2005)] rovněž zmiňují „hodiny doplňkové práce“; a v Itálii článek 3 legislativního nařízení č. 61, ze dne 25. února 2000, attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale (GURI č. 66, ze dne 20. března 2000), ukládá určité podmínky.

31. Navíc lze konstatovat, že ženy využívají tohoto způsobu práce častěji než muži, jelikož jim umožňuje mít více času na plnění jiných, zejména domácích úkolů²⁸, třebaže čas věnovaný rodině závisí na počtu rodinných příslušníků, věku dětí a případných závislých osob, kulturních a sociálních zvyčích, disponibilních hospodářských prostředcích, prostředí²⁹ a různých dalších okolnostech.

2. Diskriminace v odměňování

a) Obecné úvahy

32. Ve vztazích mezi smlouvami na částečný pracovní úvazek a smlouvami na plný pracovní úvazek existuje základní zásada rovnosti, která zabraňuje méně výhodnému zacházení s pracovníky na částečný úvazek,

28 — McRae, S., *El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea: dimensión en función del sexo*, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, Lucemburk, 1996, označuje výhody a nevýhody tohoto způsobu práce pro ženy. Grossin, W., v úvodní poznámce španělského vydání svého díla *Trabajo y tiempo*, vyd. Nova Terra, Barcelona, 1974, uvádí, že „pracovní život určuje celkový život pracující osoby“. Sama žalobkyně tvrdí ve svých písemných vyjádřeních, že vykonává práci na částečný úvazek za účelem sládní rodinného a pracovního života.

29 — Beltrán Felip, R., „Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis“, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, č. 17, 2000, s. 145.

není-li rozdílné zacházení objektivně odůvodněno³⁰. Tato zásada vyplývá ze skutečnosti, že odlišnosti mezi těmito dvěma typy smluv spočívají výlučně v délce pracovní doby, jelikož práva a povinnosti jsou ve zbývajících aspektech smluv totožné.

33. Rovnost je rovněž přísně vyžadována v odměňování³¹, jelikož odměna musí odpovídat odpracované době³². Nicméně odměnu ovlivňují různé prvky, z nichž některé nijak nesouvisí s pracovní dobou, takže by nemusely být zohledněny³³. Proto rovnost neznamená použití souběžného nebo jednotného přístupu, který by vedl k absurdním situacím³⁴.

34. Soudní dvůr zkoumal diskriminaci na základě pohlaví v oblasti odměňování pra-

covnic na částečný úvazek ve srovnání s jejich mužskými kolegy pracujícími na plný úvazek³⁵.

35. Rozsudek ze dne 31. března 1981, Jenkins³⁶, vyřešil spor zahájený zaměstnancem na částečný úvazek, který pobíral nižší hodinovou odměnu než byla hodinová odměna kolegy pracujícího na plný úvazek. Soudní dvůr měl za to, že rozdíl v odměně těchto dvou kategorií pracovníků byl v rozporu s původním článkem 119 Smlouvy, jelikož snížení odměny zaměstnanců na částečný úvazek bylo způsobeno tím, že „tato skupina pracovníků se výlučně nebo převážně skládala z osob ženského pohlaví“ (bod 15).

36. O několik let později byly ve stejné linii s rozsudkem Jenkins vydány rozsudek ze dne 13. května 1986, Bilka³⁷, na základě něhož vyloučení pracovníků na částečný úvazek, převážně žen, z podnikového penzijního systému porušuje právo Společenství, není-li takové opatření objektivně odůvodněno a prosté jakékoliv diskriminace na základě pohlaví; rozsudek ze dne 13. července 1989, Rinner-Kühn³⁸, v němž měl Soudní dvůr

30 — Ustanovení 4 odst. 1 výše uvedené rámcové dohody, které nicméně omezují tuto zásadu na „pracovní podmínky“.

31 — Benavente Torres, M. I., *El trabajo a tiempo parcial*, vyd. Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2005, s. 333.

32 — Článek 5 úmluvy č. 175 MOP upřesňuje, že odměna musí být vypočítána „poměrně na hodinovém základě, podle výkonu nebo jednotkové sazby“.

33 — Rozdílem mezi jedněmi a druhými prvky se zabývá bod 10 doporučení č. 182 MOP přijatého ve stejný den, kdy byla přijata úmluva č. 175, v němž je zakotveno právo na peněžitou náhradu, vypočítanou „na rovném základě“, která doplňuje odměnu.

34 — Merino Senovilla, H., *El trabajo a tiempo parcial*, vyd. Lex Nova, Valladolid, 1994, s. 136.

35 — Rozhodoval také v jiných oblastech týkajících se práce na částečný úvazek, jak ukazují, mezi neďávnými rozsudky, rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangóld (C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981), týkající se možnosti uzavřít smlouvy tohoto typu bez jakéhokoliv omezení rozsudek ze dne 10. března 2005, Nikoloudi (C-196/02, Sb. rozh. s. I-1789), týkající se výpočtu odsloužených let a začlenění mezi řádné zaměstnance; a rozsudek ze dne 12. října 2004, Wippl (C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483), týkající se délek a rozdělení pracovní doby.

36 — Věc 96/80, Recueil, s. 911.

37 — Věc 170/84, Recueil, s. 1607.

38 — Věc 171/88, Recueil, s. 2743.

v podobném případě za to, že odepření práva na zachování mzdy v případě nemoci porušuje uvedený článek Smlouvy; a rozsudek ze dne 27. června 1990, Kowalska³⁹, který za podobných okolností zakázal vyloučení nároku na přechodné dávky v případě ukončení pracovního vztahu.

Soudní dvůr shledal, že právní předpisy upravující „snížení výše důchodu úředníků, kteří vykonávali své funkce na částečný úvazek během alespoň části své kariéry, přičemž tato kategorie úředníků zahrnuje značně vyšší počet žen než mužů“, je v rozporu s pravidly Společenství (bod 74).

37. Nerovné zacházení bylo rovněž shledáno pokud jde o pracovníky na částečný úvazek, většinou ženy, v rozsudku ze dne 7. února 1991, Nimz⁴⁰, který se týkal počtu odsloužených let nezbytného k postoupení do vyšší platové třídy, a v rozsudku ze dne 4. června 1992, Böttel⁴¹, týkajícím se nižších náhrad, které pobírali členové podnikových výborů z důvodu své účasti na vzdělávacích stážích.

b) Srovnávací kritéria

39. I když výše uvedené rozsudky sledují společný směr, je nutno konstatovat, že existují odlišnosti týkající se prvků posuzování diskriminace.

38. V nedávné době v rozsudcích ze dne 20. března 2003, Kutz-Bauer⁴², a ze dne 11. září 2003, Steinicke⁴³, Soudní dvůr zkoumal podmínky, za nichž němečtí úředníci mohou mít nárok na práci na částečný úvazek z důvodu svého věku; a v rozsudku ze dne 23. října 2003, Schönheit a Becker⁴⁴, v němž byla potvrzena judikatura Bilka,

40. V rozsudku Helmig a další tak zaměstnankyně na částečný úvazek, které pracovaly přesčas, požadovaly zaplacení dodatečné peněžní částky stanovené kolektivní dohodou pro hodiny přesahující běžnou pracovní dobu. V rozsudku ze dne 15. prosince 1994⁴⁵ bylo potvrzeno, že „je třeba mít za to, že existuje nerovné zacházení pokaždé, kdy je celková odměna zaplacená pracovníkům na

39 — Věc C-33/89, Recueil, s. I-2591.

40 — Věc C-184/89, Recueil, s. I-297.

41 — Věc C-360/90, Recueil, s. I-3589.

42 — Věc C-187/00, Recueil, s. I-2741.

43 — Věc C-77/02, Recueil, s. I-9027.

44 — Věc C-4/02 a C-5/02, Recueil, s. I-12575.

45 — Věci C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, Recueil, s. I-5727.

plný úvazek vyšší, za stejný počet hodin odpracovaných v rámci zaměstnaneckého poměru, než odměna zaplacená pracovníkům na částečný úvazek“ (bod 26), což nebyl případ ve sporu v původním řízení, kde tyto dvě kategorie zaměstnanců obdržely, za stejný počet hodin běžné práce nebo práce přesčas, stejnou odměnu (body 27 až 29)⁴⁶.

duální pracovní dobu, avšak během doby práce na plný úvazek, zatímco tato odměna je poskytována osobám pracujícím na plný úvazek (bod 26).

41. Rozsudek ze dne 31. května 1995, Royal Copenhagen⁴⁷, opět zmínil, že musí být provedeno „celkové“ posouzení (bod 18), i když v rámci úkolové práce rozdíl mezi průměrnými odměnami žen a mužů „nepostačují k učinění závěru, že existuje diskriminace“ (bod 22). Stejně tak rozsudek ze dne 6. února 1996, Lewark⁴⁸, se odvolává na „celkovou odměnu“ (bod 25) za účelem kvalifikování, jako rozdílného zacházení, odmítnutí poskytnout pracovníci na částečný úvazek odměnu za její účast na vzdělávacích stážích nezbytných k činnosti podnikových výborů, organizovaných mimo její indivi-

42. Nicméně rozsudek ze dne 17. května 1990, Barber⁴⁹, stanovil, že skutečná transparentnost umožňující účinný soudní přezkum nerovného zacházení je zaručena, nikoliv pokud je provedeno srovnání všech různých výhod poskytnutých podle okolností pracovníkům nebo pracovnícím, ale pokud se zásada stejného odměňování vztahuje na každou ze složek odměny (bod 34).

43. Judikatura Barber byla potvrzena v pozdějších rozsudcích, jako je rozsudek ze dne 30. března 2000, JámO⁵⁰, v němž bylo rozhodnuto, že bylo třeba srovnat „základní měsíční odměnu porodních asistentek se základní měsíční odměnou klinického inženýra“ (bod 44), nebo výše uvedený rozsudek ze dne 27. května 2004, Elsner-Lakeberg, v němž se jednalo o právní úpravu, která stanovila, že hodiny práce přesčas pracovníka na plný nebo částečný úvazek byly odměňovány, pouze pokud práce přesčas přesahovala tři hodiny měsíčně. V tomto rozsudku měl Soudní dvůr za to, že bylo třeba srovnat odděleně odměnu za hodiny běžné pracovní doby a odměnu za hodiny práce přesčas (bod 15), a poté potvrdil, že i když odměna za hodiny práce přesčas podléhala stejným podmínkám, ať se jednalo o práci na

46 — Totiž jednak „pracovník na částečný úvazek, jehož smluvní pracovní doba činí 18 hodin, který odpracoval devatenáctou hodinu, obdrží celkovou odměnu, která je stejná jako celková odměna pracovníka na plný úvazek, který odpracoval 19 hodin“ (bod 28), jelikož hodina práce přesčas je placena stejně jako hodina běžné pracovní doby; a dále „pracovník na částečný úvazek má rovněž nárok na stejnou celkovou odměnu jako pracovník na plný úvazek, když překročí hranici běžné pracovní doby, jako je doba, která je stanovena kolektivními smlouvami, jelikož má rovněž nárok na zvýšené odměny za hodiny práce přesčas“ (bod 29).

47 — Věc C-400/93, Recueil, s. I-1275.

48 — Věc C-457/93, Recueil, s. I-243.

49 — Věc C-262/88, Recueil, s. I-1889.

50 — Věc C-236/98, Recueil, s. I-2189.

částečný, nebo na plný úvazek, „3 hodiny práce přesčas představ[ovaly] větší zátěž pro učitele pracující na částečný úvazek než pro učitele pracující na plný úvazek“, z čehož dovodil, že s učiteli pracujícími na částečný úvazek nebylo „zacházeno rovným způsobem“ (bod 17)⁵¹.

v její profesní skupině, přičemž bylo otázkou, zda vykonávají podobnou práci. Soudní dvůr uvedl, že „stejně odměňování musí být zajištěno nejen v rámci celkového posouzení výhod poskytnutých pracovníkům, ale rovněž s ohledem na každou složku odměny posuzovanou zvlášť“ (první odrážka výroku).

44. Rozeznávám tedy dva přístupy rozvinuté judikaturou, pokud jde o kritéria použitelná pro posouzení porušení zásady stejného odměňování: jednak přístup spočívající v celkovém hodnocení, a jednak přístup spočívající v posouzení každé složky. Tato alternativa vyvstává v pozadí předběžné otázky Bundesverwaltungsgericht.

45. Věřím, že Soudní dvůr je sám obeznámen s těmito kritérii, neboť je totiž spojil v rozsudku ze dne 26. června 2001, Brunnhofers⁵², v případě zaměstnankyně banky, která neměla nárok na individuální zvýšení, které bylo poskytnuto mužskému kolegovi

46. Se stejným cílem sladění těchto dvou kritérií generální advokát Jacobs, v bodě 32 svého stanoviska ve věci, ve které byl vydán výše uvedený rozsudek JämO, uvedl, že pokud jsou z historických nebo jiných důvodů struktury odměňování natolik komplexní, že je obtížné nebo nemožné označit konkrétní složky odměny nebo základ, na němž byly tyto složky poskytnuty, může být nereálné a marné zkoumat konkrétní složky celkové odměny „zvlášť“, takže je třeba provést „celkové hodnocení“⁵³.

51 — Soudní dvůr vyzval předkládající soud, aby určil, zda se rozdílné zacházení stanovené dotčenými právními předpisy dotýkalo podstatně více žen než mužů, zda toto rozdílné zacházení odpovídalo cíli, který nerozlišuje mezi příslušností k určitému pohlaví, a zda bylo nezbytné k dosažení sledovaného cíle (bod 18).

52 — Věc C-381/99, Recueil, s. I-4961.

53 — V bodě 44 svého stanoviska generální advokát Jacobs dodává, že „obecným pravidlem, které má být použito, musí být pravidlo, že počet hodin odpracovaných dvěma pracovníky, jejichž odměny jsou srovnávány, musí být přirozeně zohledněn a že rozdíl v tomto počtu hodin odůvodňuje rozdílnou odměnu, takže když uvedu extrémní příklady, zjevně se nemůže jednat o diskriminaci, když je muži pracujícímu na plný úvazek poskytnuta odměna, která je dvakrát vyšší než odměna ženy vykonávající stejnou práci na poloviční úvazek, nebo když je muži vykonávajícímu práci přesčas poskytnuta vyšší odměna než ženě, která práci přesčas nevykonává“.

C – Dilema vystávající v rámci předběžné otázky

odůvodněná faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví⁵⁷.

47. Není žádných pochyb o tom, že zaplacení hodin práce přesčas je odměnou podléhající zásadě rovnosti mezi pracovníky a pracovníci zakotvené v článku 141 ES.

48. Judikatura odhalila diskriminaci, která je v rozporu s touto zásadou, v rámci uplatňování různých pravidel na srovnatelné situace nebo v rámci použití stejného pravidla na odlišné situace⁵⁴. K posouzení této otázky je třeba ověřit, zda dotčená opatření mají účinky znevýhodňující pracovníky určitého pohlaví⁵⁵, přičemž nesmí být opomenuto, že zásada stejného odměňování, stejně jako obecná zásada zákazu diskriminace, kterou prvně uvedená zásada konkrétně vyjadřuje, předpokládají, že situace jsou srovnatelné⁵⁶. Stejně tak existuje nepřímá diskriminace, pokud například právní úprava, která je formulována neutrálním způsobem, ve skutečnosti znevýhodňuje mnohem větší procento žen než mužů, není-li objektivně

49. Uplatnění těchto úvah v dané věci znamená provedení tří na sebe navazujících kroků za účelem posouzení: zaprvé, zda existuje nerovné zacházení s pracovníky na plný úvazek a pracovníky na částečný úvazek a zda existují znevýhodňující účinky vůči poslední uvedeným; zadruhé, zda se tato nerovnost dotýká většího procenta žen než mužů; a nakonec, zda je nezbytná pro dosažení sledovaného cíle a zda je objektivně odůvodněna faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

1. Konstatování diskriminace

a) Otázka

50. Učitel na plný úvazek pobírá odměnu odpovídající vyučovací zátěži 26,5 hodiny týdně. Jiný učitel na částečný úvazek pobírá

54 — Rozsudky ze dne 14. února 1995, Schumacker (C-279/93, Recueil, s. I-225, bod 30); ze dne 13. února 1996, Gillespie a další (C-342/93, Recueil, s. I-475, bod 16), a ze dne 27. října 1998, Boyle a další (C-411/96, Recueil, s. I-6401, bod 39).

55 — Rozsudky ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Pérez (C-167/97, Recueil, s. I-623, bod 58), a Schönheit a Becker, uvedený výše, bod 69.

56 — Rozsudky ze dne 16. září 1999, Abdoulaye a další (C-218/98, Recueil, s. I-5723, bod 16); a ze dne 29. listopadu 2001, Griesmar (C-366/99, Recueil, s. I-9383, bod 39).

57 — Rozsudky ze dne 30. listopadu 1993, Kirsammer-Hack (C-189/91, Recueil, s. I-6185, bod 22); ze dne 2. října 1997, Gerster (C-1/95, Recueil, s. I-5253, bod 30), a Kording (C-100/95, Recueil, s. I-5289, bod 16); ze dne 17. června 1998, Hill a Stapleton (C-243/95, Recueil, s. I-3739, bod 34); ze dne 12. července 2001, Jippes a další (C-189/01, Recueil, s. I-5689, bod 129); ze dne 12. prosince 2002, Rodríguez Caballero (C-442/00, Recueil, s. I-11915, bod 32), a Rinner-Kühn, bod 12; Lewark, bod 31, a Kutz-Bauer, bod 50, uvedené výše.

částku odpovídající 23 hodinám týdně, které mu jsou přiděleny. Hodina práce přesčas je odměňována stejným způsobem v obou dvou případech, v závislosti na platové třídě dotyčné osoby, bez ohledu na individuální pracovní dobu, tato částka je však nižší než odměna za hodinu běžné pracovní doby odpracovanou učitelem zaměstnaným na plný úvazek⁵⁸.

nak snížené odměny zaměstnanců na částečný úvazek ve vztahu k běžné odměně zaměstnanců na plný úvazek, a jednak odměn zaplacených za hodiny práce přesčas v rámci každé skupiny nevyplývá žádný znevýhodňující účinek.

51. Podle tohoto vymezení hodinové odměny osoba, která odpracuje hodiny práce přesčas během časového úseku mezi koncem její omezené pracovní doby a koncem běžné pracovní doby – tedy v době od 23 do 26,5 hodiny týdně – obdrží v poměru méně peněz než osoba, která pracuje na plný úvazek. V důsledku toho, pokud tato osoba pracuje o 3,5 hodiny více než 23 smluvních hodin, neobdrží odměnu, na kterou by měl nárok někdo, kdo se rovnou zavázal odpracovat 26,5 hodiny, jelikož odměna za takové 3,5 hodiny se mění podle toho, o který případ se jedná⁵⁹.

53. Dilema tedy spočívá ve výběru srovnávacích kritérií.

b) Navrhované řešení

i) Úvodní úvahy

54. Již jsem uvedl, že Soudní dvůr za účelem zjištění existence porušení zásady stejného odměňování prováděl ve své judikatuře buďto celkové hodnocení, nebo přezkum jednotlivých složek.

52. Nicméně, jak správně tvrdí Bundesverwaltungsgericht, z výlučného srovnání jed-

55. Tato dvě kritéria, která zdaleka nejsou protichůdná, se doplňují a jejich použití ve věci závisí na okolnostech projednávaného případu. Nelze rovněž vyzorovat žádnou přednost, jelikož obecně se provádí zvláštní přezkum, a pouze pokud to okolnosti vyžadují celkové hodnocení.

58 – Na rozdíl od toho, co je podle žalobkyně obvyklé, a sice že hodiny práce přesčas jsou odměňovány lépe, přičemž německá vláda však tvrdí opak (bod 35 jejího vyjádření).

59 – K tomuto jevu nedochází, pokud je překročena běžná pracovní doba, od 26,5 hodiny totiž existuje úplná shoda.

56. Vypracování řešení prostřednictvím mechanického použití jednoho z těchto dvou kritérií zkresluje perspektivu, kterou jsem popsal, když jsem zmiňoval zásadu stejného odměňování pracovníků obou pohlaví v rámci Společenství, jakož i charakteristické rysy práce na částečný úvazek a popírá smysl základní zásady článku 141 ES, podle které stejná práce zasluhuje stejnou odměnu.

57. Navíc odkaz na hrubou odměnu nebo na její složky není přesný, protože některé složky nesouvisí s pracovní dobou, která je sama charakteristickým rysem pracovních smluv na částečný úvazek. Bylo by rovněž třeba zohlednit určité zvláštní prvky celkově.

58. Práce Soudního dvora tedy nejenže není sevřena přísnými hranicemi, ale pokud má možnost použít více nástrojů, musí vybrat ten nejlepší k dosažení cíle pravidla Společenství, které má vyložit.

ii) Spor v původním řízení

59. Pokud by se zásada rovnosti soustředila na odměnu za hodiny běžné práce nebo

práce přesčas a pokud by postačovalo typové srovnání, nemůže být konstatována žádná diskriminace, jelikož konkrétně hodiny práce přesčas odpracované pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek jsou odměňovány stejně.

60. Tento přístup však přehlíží dopad odměny za tyto dva typy pracovních hodin na konečnou odměnu, i když jsou oba ve své podstatě stejné. Navíc nebylo nikdy naznačeno, že se práce, kterou U. Voß vykonávala nad rámec svých běžných pracovních hodin, lišila od práce, kterou vykonávala v běžných pracovních hodinách, nebo od práce vykonávané pracovníkem na plný úvazek.

61. V důsledku toho je třeba provést celkové posouzení a zhodnotit homogenní prvky v duchu zásady, podle které stejná práce zasluhuje stejnou odměnu.

62. Mohu tedy jen souhlasit s vyjádřeními žalobkyně a Komise, podle kterých by Soudní dvůr měl posoudit, zda je v projednávané věci práce přesčas vykonaná osobami

zaměstnanými na částečný úvazek odměněna méně než práce vykonaná ve stejné době pracovníky na plný úvazek.

Společenství, přísluší předkládajícímu soudu posoudit, zda je většina pracovníků na částečný úvazek ženského pohlaví, ačkoliv již tento soud předem konstatoval, že tomu tak je⁶⁰.

63. Jakýkoliv jiný přístup by vedl k narušení vztahu rovnováhy mezi pracovníky s těmito různými pracovními dobami v neprospěch pracovníků na částečný úvazek.

64. Diskriminace tedy existuje pouze v době mezi konci pracovních dob, jelikož po konci běžné pracovní doby je odměna za hodiny práce přesčas stejná.

3. Existence odůvodnění

65. Nesmí být rovněž opomenuto postavení zaměstnavatele, který by podle Komise mohl chtít větší ziskovost a vyžadovat od svých zaměstnanců na částečný úvazek práci přesčas za účelem dosažení úspor.

67. Vnitrostátní soud musí stejně jako v předchozím bodě ověřit, zda nerovné zacházení je vhodné k dosažení sledovaného cíle a zda může být objektivně odůvodněno faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví, ačkoliv odpověď zde již byla také předjata⁶¹.

2. Ženy musí být dotčeny

66. Vzhledem k tomu, že je shledána diskriminace, která je v rozporu s právem

60 – Podle bodu 2 předkládacího usnesení Verwaltungsgericht zjistil, že na jaře 2000 bylo přibližně 88% učitelů zaměstnaných spolkovou zemí Berlín na částečný úvazek ženského pohlaví, což bylo dále potvrzeno v bodě 19 uvedeného usnesení.

61 – V bodě 19 předkládacího usnesení je uvedeno, že „nic nenasvědčuje tomu, že se nižší odměna za práci přesčas zakládá na faktorech, které jsou objektivně odůvodněny a nemají nic společného s diskriminací podle pohlaví“.

V – Závěry

68. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžnou otázku Bundesverwaltungsgericht takto:

„Článek 141 ES musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které je odměna za hodiny práce přesčas odpracované pracovníky na částečný úvazek během doby mezi koncem jejich pracovní doby a koncem pracovní doby pracovníků na plný úvazek nižší než odměna za hodiny běžné pracovní doby odpracované posledně uvedenými, dotýká-li se toto rozdílné zacházení značně většího počtu žen než mužů, není-li prokázáno, že tento režim je nezbytný k dosažení sledovaného cíle a že je objektivně odůvodněn faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.“