

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)
6. prosince 2007 *

Ve věci C-300/06,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Bundesverwaltungsgericht (Německo) ze dne 11. května 2006, došlým Soudnímu dvoru dne 6. července 2006, v řízení

Ursula Voß

proti

Land Berlin,

za přítomnosti:

Vertreterin des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení P. Jann, předseda senátu, A. Tizzano, A. Borg Barthet (zpravodaj),
M. Ilešič a E. Levits, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
vedoucí soudní kanceláře: R. Grass,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za U. Voß E. Ribet Busem, Rechtsanwalt,
- za německou vládu M. Lummou a C. Blaschkem, jako zmocněnci,
- za Komisi Evropských společenství V. Kreuzschitzem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 10. července 2007,

vydává tento

Rozsudek

¹ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 141 ES.

- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi U. Voß a spolkovou zemí Berlín ve věci odměňování U. Voß, zaměstnané na částečný úvazek, za hodiny práce přesčas, které odpracovala.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

- 3 Článek 141 odst. 1 a 2 ES stanoví:

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

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 naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

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;

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

Vnitrostátní právní úprava

- 4 Ustanovení § 35 odst. 2 regionálního zákona o služebním řádu (Landesbeamtengesetz), ve znění ze dne 20. února 1979 (GVBl. BE, s. 368), zní následovně:

„Úředník je povinen vykonávat službu nad rámec běžné týdenní pracovní doby bez odměny, pokud to vyžadují naléhavé služební okolnosti a pokud se práce přesčas omezuje na výjimečné případy. Pokud je po úředníkovi požadována oficiálně nařízená nebo povolená práce přesčas přesahující běžnou pracovní dobu o více než pět hodin měsíčně, má nárok na odpovídající náhradní volno poskytnuté v době tří měsíců. Není-li možné poskytnout náhradní volno ze závažných služebních důvodů, úředníci zařazení do platových tříd se vzrůstajícími platy mohou místo něj získat odměnu za dobu až do 480 hodin v roce.“

- 5 Ustanovení § 6 odst. 1 spolkového zákona o odměňování úředníků (Bundesbesoldungsgesetz, dále jen „BBesG“), který podle svého § 1 odst. 1 bodu 1 upravuje rovněž plat úředníků územních samosprávných celků, stanoví:

„V případě práce na částečný úvazek se odměna a pracovní doba snižují ve stejném poměru.“

- 6 Ustanovení § 48 BBesG zmocňuje spolkovou vládu k úpravě, prostřednictvím nařízení, podmínek odměňování za práci přesčas v rozsahu, v němž za tuto práci není poskytnuto náhradní volno.

- 7 Podle § 2 odst. 1 nařízení o odměňování úředníků za práci přesčas (Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte) ze dne 13. března 1992 (BGBl. 1992 I, s. 528), ve znění ze dne 3. prosince 1998 (BGBl. 1998 I, s. 3494, dále jen „MVergV“), přijatého na základě § 48 odst. 1 BBesG:

„Úředníci zařazení do platových tříd se vzrůstajícím platem mohou být odměňováni za práci přesčas v následujících oblastech:

[...]

6. ve školství, pokud jde o učitele.“

- 8 Ustanovení § 3 odst. 1 MVergV stanoví:

„Odměna je přiznána, pouze pokud je práce přesčas vykonána úředníkem, který podléhá režimu pracovní doby úředníků, jehož práce přesčas:

1) mu byla přidělena nebo schválena písemně,

- 2) o více než pět hodin v kalendářním měsíci přesahuje běžnou měsíční pracovní dobu, nebo jestliže úředník pracoval pouze během části kalendářního měsíce, poměrnou část měsíční pracovní doby, a

 - 3) nemůže být kompenzována ze závažných služebních důvodů náhradním volnem poskytnutým v době tří měsíců.“
- 9 Podle § 4 MVergV závisí výše odměny za práci přesčas na platové třídě úředníka.
- 10 Ustanovení § 5 odst. 2 MVergV uvádí:

„V případě, že je práce přesčas vykonávána ve školství,

- 1) tři vyučovací hodiny odpovídají pěti hodinám pro účely použití § 3 odst. 1 bodu 2 [uvedeného nařízení];

[...]“

- 11 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že podle MVergV je odměna za práci přesčas nižší než odměna za práci přesčas vykonanou v rámci individuální pracovní doby.

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 12 Ursula Voß je úřednicí zaměstnanou spolkovou zemí Berlín jako učitelka. V době od 15. července 1999 do 29. května 2000 vykonávala své povolání na částečný úvazek v rozsahu 23 vyučovacích hodin týdně. Počet vyučovacích hodin, které je povinen odpracovat učitel zaměstnaný na plný úvazek, činil tehdy 26,5 hodiny.
- 13 V době mezi 11. lednem a 23. květnem 2000 odpracovala U. Voß každý měsíc mezi 4 a 6 hodinami práce nad rámec své individuální pracovní doby.
- 14 Ursula Voß obdržela za uvedené období odměnu ve výši 1 075,14 DEM. Podle předkládajícího soudu učitel zaměstnaný na plný úvazek obdržel za stejný počet pracovních hodin odměnu ve výši 1 616,15 DEM za totéž období.
- 15 Předkládající soud vysvětluje tento výsledek tím, že hodiny odpracované žalobkyní v původním řízení nad rámec její individuální pracovní doby až do výše počtu hodin běžné pracovní doby na plný úvazek, které jsou považovány za hodiny práce přesčas, byly placeny podle nižší hodinové sazby, než je sazba za odpovídající hodiny práce vykonané učitelem na plný úvazek, které spadají do individuální pracovní doby posledně uvedeného.

- 16 Předkládající soud tak konstatoval, že v období od ledna do května 2000 byla žalobkyně v původním řízení odměněna za stejný objem práce méně než učitel zaměstnaný na plný úvazek.
- 17 Ursula Voß požadovala, aby byla pro výpočet odměny za hodiny práce přesčas, které odpracovala až do výše odpovídající 26,5 vyučovací hodiny týdně, použita stejná hodinová sazba, jako je sazba, podle níž se platí hodiny odpracované učiteli na plný úvazek v rámci jejich běžné pracovní doby, namísto hodinové sazby, kterou za práci přesčas stanoví MVergV.
- 18 Jelikož spolková země Berlín uvedenou žádost zamítla, podala U. Voß k Verwaltungsgericht žalobu, které uvedený soud vyhověl. Spolková země Berlín podala proti rozsudku, který uvedenému žalobě vyhověl, opravný prostředek „Revision“ k Bundesverwaltungsgericht.
- 19 Podle Bundesverwaltungsgericht spočívá otázka, která vyvstala v rámci sporu, jenž mu byl předložen, v tom, zda nižší odměna za vyučovací hodiny odpracované učiteli na částečný úvazek jako hodiny práce přesčas představuje, s ohledem na složku platu pobíraného učiteli na plný úvazek za stejný počet hodin v rámci jejich běžné pracovní doby, diskriminaci učitelek zakázanou právem Společenství. Podle uvedeného soudu závisí zodpovězení této otázky na tom, zda čl. 141 odst. 2 druhý pododstavec ES vyžaduje, aby hodiny práce přesčas odpracované zaměstnancem na částečný úvazek až do výše počtu hodin pracovní doby, které musí odpracovat učitel na plný úvazek, nebyly odměňovány méně než práce stejné délky vykonaná zaměstnancem pracujícím na plný úvazek v rámci jeho běžné pracovní doby.

- 20 Za těchto podmínek se Bundesverwaltungsgericht rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru 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 běžné pracovní doby, pokud jsou osobami zaměstnanými na částečný úvazek převážně ženy?“

K předběžné otázce

- 21 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda článek 141 ES musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě v oblasti odměňování úředníků, jakou je právní úprava dotčená v původním řízení, která jednak definuje hodiny práce přesčas odpracované jak úředníky zaměstnanými na plný úvazek, tak úředníky zaměstnanými na částečný úvazek, jako hodiny, které tito úředníci odpracují nad rámec své individuální pracovní doby, a dále stanoví nižší sazbu odměny za tyto hodiny, než je hodinová sazba odměny za hodiny odpracované v rámci individuální pracovní doby, takže úředníci zaměstnaní na částečný úvazek jsou odměňováni méně než úředníci zaměstnaní na plný úvazek, co se týče hodin, které odpracují nad rámec své individuální pracovní doby a až do výše počtu hodin, které je povinen odpracovat úředník zaměstnaný na plný úvazek v rámci své pracovní doby, pokud na částečný úvazek pracují převážně úřednice.
- 22 Žalobkyně v původním řízení a Komise Evropských společenství tvrdí, že odměna za tyto hodiny práce přesčas, vzhledem k tomu, že je nižší, než odměna za hodiny odpracované v rámci individuální pracovní doby, způsobuje nepřímou diskriminaci,

jelikož vede k tomu, že učitelé zaměstnaní na částečný úvazek, kterými jsou převážně ženy, pobírají v případě, že odpracují hodiny nad rámec své individuální pracovní doby a až do výše počtu hodin, které je třeba odpracovat v rámci zaměstnání na plný úvazek, nižší odměnu za stejný počet odpracovaných hodin, než je odměna učitelů pracujících na plný úvazek.

- 23 Německá vláda tvrdí, že ve věci v původním řízení nedochází k nerovnému zacházení s ohledem na hodiny práce přesčas, jelikož vůči učitelům zaměstnaným na plný úvazek a učitelům zaměstnaným na částečný úvazek se uplatňuje stejná hodinová sazba odměny stanovená v § 4 odst. 3 MVergV za účelem odměňování práce přesčas, kterou odpracují.
- 24 V tomto ohledu je třeba připomenout, že článek 141 ES stanoví zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou práci. Tato zásada je součástí základů Evropského společenství (viz rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, 43/75, Recueil, s. 455, bod 12).
- 25 Zásada stejného odměňování brání nejen použití předpisů, které zakládají přímou diskriminaci na základě pohlaví, ale rovněž uplatňování předpisů, které ponechávají v platnosti rozdíly v zacházení s pracovníky a pracovnícemi na základě jiných kritérií, než je kritérium pohlaví, jestliže tyto rozdíly v zacházení nemohou být objektivně odůvodněny faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví (rozsudky ze dne 13. května 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Recueil, s. 1607, body 29 a 30; ze dne 15. prosince 1994, Helmig a další, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, Recueil, s. I-5727, bod 20, a ze dne 27. května 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, Sb. rozh. s. I-5861, bod 12).

- 26 Pokud jde o právní úpravu dotčenou ve věci v původním řízení, je nesporné, že nezakládá žádnou přímou diskriminaci na základě pohlaví. Je tedy třeba ověřit, zda taková právní úprava může zavádět nepřímou diskriminaci, která je v rozporu s článkem 141 ES.
- 27 Za tímto účelem je třeba, zaprvé, určit jednak, zda uvedená právní úprava stanoví rozdílné zacházení s pracovníky na plný úvazek a pracovníky na částečný úvazek, a jednak, zda se toto rozdílné zacházení dotýká značně vyššího počtu žen než mužů.
- 28 V případě kladné odpovědi na tyto dvě otázky by, zadruhé, vyvstala otázka existence objektivních faktorů prostých jakékoliv diskriminace na základě pohlaví, které by mohly odůvodnit takto shledané rozdílné zacházení.
- 29 V tomto ohledu je třeba mít za to, že o nerovné zacházení se jedná vždy, když je odměna zaplacená pracovníkům na plný úvazek vyšší než odměna zaplacená pracovníkům na částečný úvazek za stejný počet hodin stejné práce odpracovaných v rámci zaměstnaneckého pracovního poměru (rozsudek Helmig a další, uvedený výše, bod 26).
- 30 Soudní dvůr se již dvakrát vyjádřil k otázce existence rozdílného zacházení s pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek, co se týče odměňování za práci přesčas.
- 31 V bodech 26 až 30 výše uvedeného rozsudku Helmig a další Soudní dvůr rozhodl, že neexistuje rozdílné zacházení s pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný

úvazek, pokud použitelné vnitrostátní předpisy stanoví zaplacení platového příplatku za hodiny práce přesčas pouze v případě překročení běžné pracovní doby, jaká byla stanovena kolektivní smlouvou, a nikoliv v případě překročení individuální pracovní doby. Soudní dvůr za takových okolností konstatoval, že pracovníci na částečný úvazek pobírají za stejný počet odpracovaných hodin stejnou odměnu, jakou pobírají pracovníci na plný úvazek, a to jak v případě, že není překročena běžná pracovní doba, jaká je stanovena kolektivními smlouvami, tak v případě, že jsou hodiny odpracovány nad rámec posledně uvedené pracovní doby, jelikož obě dvě kategorie pracovníků mají v tomto druhém případě nárok na platové příplatky za hodiny práce přesčas.

- 32 Naproti tomu v bodě 17 výše uvedeného rozsudku *Elsner-Lakeberg* měl Soudní dvůr za to, že existuje rozdílné zacházení s pracovníky na částečný úvazek a pracovníky na plný úvazek, pokud použitelné vnitrostátní předpisy stanoví, že všichni pracovníci mají povinnost odpracovat minimálně tři vyučovací hodiny měsíčně nad rámec své individuální pracovní doby, aby mohli uplatňovat nárok na odměnu za práci přesčas.
- 33 V uvedené věci *E. Elsner-Lakeberg*, která byla učitelkou, vyučovala 15 hodin týdně, zatímco učitelé na plný úvazek vyučovali 24,5 hodiny týdně. Paní *Elsner-Lakeberg* odpracovala 2,5 vyučovací hodiny práce přesčas měsíčně. Následně nemohla uplatnit nárok na odměnu za tyto hodiny práce přesčas. Z toho vyplývalo, že byla odměněna za 15 vyučovacích hodin, zatímco odpracovala 17,5 hodiny. Naproti tomu učitel na plný úvazek, který vyučoval 17,5 hodiny, byl odměněn za 17,5 vyučovacích hodin, jelikož nepřekročil svoji týdenní individuální pracovní dobu. Soudní dvůr rozhodl, že šlo o rozdílné zacházení, co se týče odměňování, jelikož za stejný počet odpracovaných vyučovacích hodin byli pracovníci na částečný úvazek odměňováni méně než pracovníci na plný úvazek.

- 34 Ve věci v původním řízení z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že U. Voß, která pracuje na částečný úvazek, pobírá odměnu, která je za stejný počet odpracovaných hodin nižší než odměna zaplacená učiteli vykonávajícím své povolání na plný úvazek, co se týče hodin, které odpracovala nad rámec své individuální pracovní doby a až do výše počtu hodin běžné doby práce na plný úvazek.
- 35 Učitel pracující na částečný úvazek, jehož individuální pracovní doba je 23 vyučovacích hodin týdně, který odpracuje 3,5 vyučovací hodiny nad rámec této doby, tak pobírá nižší odměnu, než jakou pobírá učitel pracující na plný úvazek za 26,5 odpracované vyučovací hodiny.
- 36 Přezkum složek odměny ukazuje, že tato situace vyplývá ze skutečnosti, že hodiny práce přesčas, za které je poskytnuta menší odměna, než jaká je poskytnuta za takzvané „běžné“ hodiny, jsou definovány jako hodiny odpracované nad rámec běžné pracovní doby, jak je stanovena individuálním rozvrhem práce učitele, který se samozřejmě liší podle toho, zda zaměstnanec pracuje na částečný, nebo plný úvazek. Z toho vyplývá, že nižší sazba odměny za hodiny práce přesčas se vztahuje na učitele pracující na plný úvazek, až když jejich pracovní doba přesáhne 26,5 vyučovací hodiny týdně, zatímco tato sazba se vztahuje na pracovníky na částečný úvazek, jakmile pracují nad rámec své individuální pracovní doby, která je již pojmově kratší než 26,5 hodiny. V případě U. Voß se nižší sazba odměny uplatní ve vztahu k hodinám odpracovaným nad rámec 23 vyučovacích hodin týdně.
- 37 Je tedy třeba dospět k závěru, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení, podle které odměna za hodiny práce přesčas odpracované úředníky zaměstnanými na částečný úvazek nad rámec jejich individuální pracovní doby a až do výše počtu hodin běžné doby práce na plný úvazek je nižší než odměna za hodiny odpracované úředníky zaměstnanými na plný úvazek, zakládá rozdílné zacházení s těmito dvěma kategoriemi úředníků v neprospěch těch, kteří pracují na částečný úvazek.

- 38 Článek 141 ES by bránil uvedené vnitrostátní právní úpravě, dotýkalo-li by se toto rozdílné zacházení značně vyššího počtu žen než mužů a jestliže by neexistovaly objektivní faktory prosté jakékoliv diskriminace na základě pohlaví, které by mohly takové rozdílné zacházení odůvodnit.
- 39 Podle předkládajícího soudu představovaly ženy přibližně 88% učitelů zaměstnaných na částečný úvazek spolkovou zemí Berlín na jaře roku 2000.
- 40 Nicméně za účelem ověření, zda se shledané rozdílné zacházení s pracovníky na plný úvazek a pracovníky na částečný úvazek dotýká značně vyššího počtu žen než mužů, přísluší předkládajícímu soudu zohlednit všechny pracovníky, kteří podléhají vnitrostátní právní úpravě, v níž má svůj původ rozdílné zacházení shledané v bodě 37 tohoto rozsudku. Za tímto účelem mu přísluší určit, zda má uvedené rozdílné zacházení svůj původ v BBesG, nebo v MVergV, jelikož okruh osob, které mohou být srovnávány, je v zásadě vymezen právě rozsahem působnosti dotčené právní úpravy (rozsudek ze dne 13. ledna 2004, Allonby, C-256/01, Recueil, s. I-873, bod 73).
- 41 Je třeba rovněž připomenout, jak Soudní dvůr rozhodl v bodě 59 rozsudku ze dne 9. února 1999, Seymour-Smith a Perez (C-167/97, Recueil, s. I-623), že nejlepší metoda srovnání statistik spočívá ve srovnání poměru pracovníků dotčených uvedeným rozdílným zacházením jednak v rámci pracovníků mužského pohlaví, a jednak v rámci pracovníků ženského pohlaví.
- 42 Ukazují-li dostupné statistické údaje, že procentní podíl pracovníků na částečný úvazek v rámci pracovníků ženského pohlaví je značně vyšší než procentní podíl pracovníků na částečný úvazek v rámci pracovníků mužského pohlaví, bude třeba

mít za to, že taková situace ukazuje na pravděpodobnou diskriminaci na základě pohlaví, není-li právní úprava dotčená v původním řízení odůvodněna objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví (viz v tomto smyslu rozsudek Seymour-Smith a Perez, uvedený výše, body 60 až 63).

43 Ve věci v původním řízení z předkládacího rozhodnutí nevyplývá, že by nižší odměna za hodiny práce přesčas odpracované pracovníky na částečný úvazek byla objektivně odůvodněna faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví. Nicméně přísluší předkládajícímu soudu, aby tuto skutečnost ověřil.

44 V důsledku toho je třeba na položenou otázku odpovědět, že článek 141 ES musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě v oblasti odměňování úředníků, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která jednak definuje hodiny práce přesčas odpracované jak úředníky zaměstnanými na plný úvazek, tak úředníky zaměstnanými na částečný úvazek jako hodiny, které tito úředníci odpracují nad rámec své individuální pracovní doby, a jednak stanoví za tyto hodiny nižší sazbu odměny, než je hodinová sazba odměny za hodiny odpracované v rámci individuální pracovní doby, takže úředníci zaměstnaní na částečný úvazek jsou odměňováni méně než úředníci zaměstnaní na plný úvazek, co se týče hodin, které odpracují nad rámec své individuální pracovní doby a až do výše počtu hodin, které je povinen odpracovat úředník zaměstnaný na plný úvazek v rámci své pracovní doby, v případě, že:

— mezi všemi pracovníky podléhajícími uvedené právní úpravě je dotčen značně vyšší procentní podíl žen než mužů

a

- rozdílné zacházení není odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

K nákladům řízení

- ⁴⁵ 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 (první senát) rozhodl takto:

Článek 141 ES musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě v oblasti odměňování úředníků, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která jednak definuje hodiny práce přesčas odpracované jak úředníky zaměstnanými na plný úvazek, tak úředníky zaměstnanými na částečný úvazek jako hodiny, které tito úředníci odpracují nad rámec své individuální pracovní doby, a jednak stanoví za tyto hodiny nižší sazbu odměny, než je hodinová sazba odměny za hodiny odpracované v rámci individuální pracovní doby, takže úředníci zaměstnaní na částečný úvazek jsou odměňováni méně než úředníci zaměstnaní na plný úvazek, co se týče hodin, které odpracují nad rámec své individuální pracovní doby a až do výše počtu

hodin, které je povinen odpracovat úředník zaměstnaný na plný úvazek v rámci své pracovní doby, v případě, že:

- **mezi všemi pracovníky podléhajícími uvedené právní úpravě je dotčen značně vyšší procentní podíl žen než mužů**

a

- **rozdílné zacházení není odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.**

Podpisy.