

**Vec C-660/20**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

4. december 2020

**Vnútroštátny súd:**

Bundesarbeitsgericht

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

11. november 2020

**Žalobca a navrhovateľ v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:**

MK

**Žalovaná a odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:**

Lufthansa CityLine GmbH

---

## **Predmet konania vo veci samej**

Nárok pracovníka na kratší pracovný čas, na vyplatenie rozdielu medzi už vyplatenou a zvýšenou odmenou (takzvaná odmena za zvýšený počet letových hodín) podľa zásady časového pomeru (*pro rata temporis*)

## **Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Výklad práva Únie, článok 267 ZFEÚ

## **Prejudiciálne otázky**

1. Zaobchádza sa podľa vnútroštátneho zákonného predpisu s pracovníkmi na kratší pracovný čas nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá sa nachádza v prílohe smernice 97/81/ES, ak tento predpis dovoľuje, aby dodatočná odmena pre pracovníkov na kratší pracovný čas a pracovníkov na plný úväzok jednotne závisela od prekročenia rovnakého počtu odpracovaných hodín, a tým dovoľuje, aby sa vychádzalo z celkovej odmeny, a nie z mzdovej zložky dodatočnej odmeny?

2. V prípade, ak je odpoveď na prvú otázku kladná:

Je vnútroštátny zákonný predpis, ktorý dovoľuje, aby nárok na dodatočnú odmenu v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas a pracovníkov na plný úväzok jednotne závisel od prekročenia rovnakého počtu odpracovaných hodín, v súlade s doložkou 4 bodom 1 a so zásadou časového pomeru (*pro rata temporis*) zakotvenou v doložke 4 bode 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá sa nachádza v prílohe smernice 97/81/ES, ak je účelom dodatočnej odmeny kompenzovať osobitnú pracovnú záťaž?

## **Uvádzané právne predpisy Únie**

Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorá sa nachádza 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 (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267) (ďalej len „rámcová dohoda“), doložka 3 bod 2 a doložka 4 body 1 až 3

## Uvádzané vnútroštátne predpisy

Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník, ďalej len „BGB“), § 134

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zákon o práci na kratší pracovný čas a zmluvách o práci na dobu určitú, skrátene Teilzeit- und Befristungsgesetz, ďalej len „TzBfG“), najmä § 2 ods. 1 tretia veta a § 4 ods. 1

## Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej

- 1 Medzi účastníkmi konania je sporné, či má žalobca ako pracovník na kratší pracovný čas nárok na zvýšenú odmenu – takzvanú odmenu za zvýšený počet letových hodín.
- 2 Žalovaná je spoločnosť s ručením obmedzeným založená podľa nemeckého práva. Vykonáva činnosť leteckého dopravcu, ktorý uskutočňuje lety na krátku a dlhú vzdialenosť. Žalobca je zamestnaný u žalovanej od roku 2001 ako pilot a prvý dôstojník.
- 3 Od roku 2010 žalobca pracuje na kratší pracovný čas, pričom jeho pracovný čas je znížený na 90 % plného úväzku. Žalobca podľa podnikovej kolektívnej zmluvy pracuje ako pracovník na plný úväzok, pričom nedochádza k zníženiu počtu letových hodín, ktoré má odpracovať. Má však navyše 37 dní voľna za rok. Jeho základná odmena vrátane príplatkov za výkon funkcie je znížená o 10 %.
- 4 Podľa kolektívnych zmlúv pre členov posádky žalovanej, ktoré sa uplatnia na pracovný pomer, je zložkou pracovného času, za ktorú sa vypláca základná mzda, letový čas. Zamestnanec dostane odmenu za zvýšený počet letových hodín nad rámec základnej odmeny, ak odpracoval určitý počet letových hodín v mesiaci, a tým prekročil limity na vznik nároku na zvýšenú odmenu. Na tento účel ustanovenia kolektívnych zmlúv stanovujú tri hodinové sadzby so stúpajúcou výškou, ktoré sú vyššie než hodinová mzda určená podľa základnej odmeny. Tieto sadzby sa majú použiť pri výpočte odmeny, ak zamestnanec na krátkej vzdialenosti odpracoval 106, 121 a 136 letových hodín mesačne, a tým prekročil takzvané limity na vznik nároku. Pre letové hodiny na letoch na dlhú vzdialenosť platia nižšie limity na vznik nároku vo výške 93, 106 a 120 letových hodín mesačne. Ustanovenia kolektívnych zmlúv nestanovujú, že tieto limity sa v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas majú znížiť podľa ich podielu kratšieho pracovného času.
- 5 Na to, aby mohla určiť mesačnú odmenu žalobcu za zvýšený počet letových hodín, žalovaná vypočíta individuálny limit na vznik nároku, ktorý zohľadňuje skutočnosť, že žalobca pracuje na kratší pracovný čas. Za letové hodiny, ktoré žalobca odpracuje nad rámec svojho individuálneho limitu na vznik nároku, dostane hodinovú mzdu určenú podľa základnej odmeny. Až keď počet letových hodín, ktoré odpracuje, prekročí limity na vznik nároku platné pre pracovníkov na plný úväzok, dostane zvýšenú odmenu.

- 6 Žalobca svojou žalobou žiada od žalovanej rozdiel medzi už vyplatenou a zvýšenou odmenou za zvýšený počet letových hodín na základe limitov na vznik nároku znížených podľa jeho faktora kratšieho pracovného času v súlade so zásadou časového pomeru (*pro rata temporis*).
- 7 Arbeitsgericht (pracovný súd, Nemecko) žalobe vyhovel. Landesarbeitsgericht (krajinský pracovný súd, Nemecko) ju zamietol. Opravným prostriedkom „Revision“, ktorý Landesarbeitsgericht (krajinský pracovný súd) povolil, sa žalobca naďalej domáha, aby bola žalovanej uložená povinnosť zaplatiť rozdiely v odmenách.

### **Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

#### ***Potreba rozhodnutia Súdneho dvora***

- 8 Nárok na ďalšiu odmenu, ktorý si uplatňuje žalobca, nevyplýva z uplatniteľných ustanovení kolektívnych zmlúv. Tieto ustanovenia stanovujú zvýšenú odmenu v podobe odmeny za zvýšený počet letových hodín až pri prekročení limitov na vznik nároku, ktoré jednotne platia pre pracovníkov na kratší pracovný čas a pracovníkov na plný úväzok. Tento nárok však existuje, ak ustanovenia kolektívnych zmlúv, ktoré upravujú odmenu za zvýšený počet letových hodín, nie sú v súlade s § 4 ods. 1 TzBfG. V tomto ustanovení sa uvádza, že „s pracovníkom na kratší pracovný čas sa nesmie zaobchádzať v dôsledku práce na kratší pracovný čas nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľným pracovníkom na plný úväzok, pokiaľ nie je odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Pracovník na kratší pracovný čas musí dostať mzdu alebo iné deliteľné plnenie, ktorého hodnotu možno vyjadriť v peniazoch a ktorého rozsah musí zodpovedať prinajmenšom podielu jeho pracovného času na pracovnom čase porovnateľného pracovníka na plný úväzok“. § 4 ods. 1 TzBfG by bol teda porušený, ak by limity na vznik nároku, ktoré jednotne platia pre pracovníkov na kratší pracovný čas a pracovníkov na plný úväzok, spôsobili nevýhodnejšie zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas, ktoré by nebolo možné odôvodniť objektívnymi dôvodmi. Také porušenie by malo za následok, že diskriminačné ustanovenia kolektívnych zmlúv by podľa § 134 BGB – ktorý stanovuje, že právny úkon, ktorý odporuje zákonnému zákazu, je neplatný – boli neplatné. Diskrimináciu za minulé obdobia by bolo možné odstrániť výlučne „úpravou smerom nahor“, lebo zvýhodňujúce ustanovenia by ostali jediným platným referenčným systémom (pozri rozsudky zo 14. marca 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, bod 30, a z 28. januára 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, bod 46 a nasl.). „Úprava smerom nadol“ je vylúčená. Žalobcovi by sa musela vyplatiť odmena za zvýšený počet letových hodín, ktorá mu bola neprávnom odopretá, v rozsahu, ktorý by zodpovedal podielu jeho pracovného času na pracovnom čase porovnateľného pracovníka na plný úväzok.
- 9 Vnútroštátny súd preto musí najprv preskúmať, či ustanovenia kolektívnych zmlúv týkajúce sa odmeny za zvýšený počet letových hodín spôsobujú, že

s pracovními na kratší pracovní čas sa v zmysle § 4 ods. 1 TzBfG zaobchádza nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovními na plný úväzok.

- 10 Ak by dochádzalo k nevýhodnejšiemu zaobchádzaniu v zmysle § 4 ods. 1 TzBfG, pokiaľ ide o mzdu, bolo by následne potrebné preskúmať, či je toto odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi, ktoré dovoľujú odchyliť sa od zásady časového pomeru (*pro rata temporis*).
- 11 Keďže prostredníctvom § 4 ods. 1 TzBfG bola do vnútroštátneho práva prebratá doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody, pri výklade § 4 ods. 1 TzBfG treba zohľadniť judikatúru Súdneho dvora vydanú v súvislosti s právom Únie. To platí aj so zreteľom na to, že predpisy, ktoré sa majú posúdiť, sú obsiahnuté v kolektívnych zmluvách. Právo na kolektívne vyjednávanie zakotvené v článku 28 Charty základných práv Európskej únie sa musí v rámci pôsobnosti práva Únie uskutočňovať v súlade s právom Únie. Ak sociálni partneri prijímajú opatrenia spadajúce do pôsobnosti rámcovej dohody, ktorú uzavreli sociálni partneri na úrovni Únie, musia konať v súlade s rámcovou dohodou (rozsudok z 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 69 a nasl.).

#### ***O prvej prejudiciálnej otázke***

- 12 Prvá prejudiciálna otázka sa týka výkladu doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody so zreteľom na to, podľa akej metodiky sa má určiť, či vnútroštátny predpis spôsobuje nevýhodnejšie zaobchádzanie s pracovními na kratší pracovní čas v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, pokiaľ ide o mzdu.
- 13 Podľa § 4 ods. 1 prvej vety TzBfG sa s pracovními na kratší pracovní čas nesmie zaobchádzať v dôsledku práce na kratší pracovní čas nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovními na plný úväzok, pokiaľ nie je odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Pracovníci na kratší pracovní čas musia podľa § 4 ods. 1 druhej vety TzBfG dostať mzdu alebo iné deliteľné plnenie, ktorého hodnotu možno vyjadriť v peniazoch a ktorého rozsah musí zodpovedať prinajmenšom podielu ich pracovného času na pracovnom čase porovnateľných pracovníkov na plný úväzok. Ustanovenia kolektívnych zmlúv musia byť tiež v súlade s § 4 TzBfG. S pracovními na kratší pracovní čas sa v dôsledku práce na kratší pracovní čas zaobchádza odlišne, ak je dĺžka pracovného času kritériom, od ktorého závisí rozlišovanie, pokiaľ ide o odlišné pracovné podmienky.
- 14 Žalobca ako pilot pracujúci na kratší pracovní čas je porovnateľný s pilotmi pracujúcimi na plný úväzok. Referenčnou skupinou v zmysle § 4 ods. 1 TzBfG sú pre žalobcu piloti pracujúci na plný úväzok podľa kolektívnych zmlúv.
- 15 Porovnateľní pracovníci na plný úväzok v zmysle § 4 ods. 1 TzBfG sú podľa § 2 ods. 1 tretej vety TzBfG pracovníci „s rovnakým druhom pracovného pomeru a rovnakou alebo podobnou činnosťou“. Kritériá uvedené v doložke 3 bode 2 rámcovej dohody, ktoré definujú pojem „porovnateľný pracovník na plný



úväzok“, sa tiež týkajú podstaty činnosti dotknutých osôb (rozsudok z 1. marca 2012, O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, bod 61; pozri tiež rozsudok z 28. februára 2013, Kenny a i., C-427/11, EU:C:2013:122, bod 27). Podľa ustanovení kolektívnych zmlúv odmena za zvýšený počet letových hodín, ktorá sa má vyplatiť, závisí len od toho, či sa relevantná činnosť vykonáva v určitom rozsahu. Ustanovenia kolektívnych zmlúv sa rovnako vzťahujú na všetkých zamestnancov, ktorí patria k posádke lietadla a odpracujú letové hodiny. Títo zamestnanci vykonávajú porovnateľné činnosti. Pracovné podmienky sa tak ako v prípade žalobcu odlišujú len kratším pracovným časom pracovníkov na kratší pracovný čas v podobne dodatočných voľných dní.

- 16 Rozhodnutie o opravnom prostriedku „Revision“ závisí od toho, či sa so žalobcom pracujúcim na kratší pracovný čas zaobchádza nevýhodnejším spôsobom, pokiaľ ide o odmenu za zvýšený počet letových hodín, ako s pilotmi, ktorí pracujú na plný úväzok. V tejto súvislosti je rozhodujúce, ako sa má vyložiť doložka 4 bod 1 rámcovej dohody, konkrétne podľa akej metodiky sa má preskúmať, či sa s pracovníkmi na kratší pracovný čas zaobchádza odlišne, pokiaľ ide o mzdu.
- 17 Je potrebné, aby vzniknutú otázku objasnil Súdny dvor. Vnútroštátny súd síce doteraz vychádzal z toho, že právna otázka, aká metodika sa má použiť pri skúmaní, či sú pracovníci na kratší pracovný čas znevýhodňovaní, pokiaľ ide o mzdu, už neexistuje najneskôr od vydania rozsudku zo 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757. Keďže však v judikatúre nemeckých pracovných súdov a v právnickej literatúre boli vyjadrené pochybnosti o metodike, ktorú uplatňuje vnútroštátny súd, spočívajúcej v posúdení jednotlivých zložiek mzdy, vnútroštátny súd už nemôže vychádzať z toho, že neexistujú dôvodné pochybnosti o tejto metodike.
- 18 Ak sa pri skúmaní odlišného zaobchádzania má vychádzať z celkovej odmeny, ako to Súdny dvor urobil v rozsudku z 15. decembra 1994, Helmig a i., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, EU:C:1994:415, bod 26 a nasl., nevýhodnejšie zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas je vylúčené. Piloti pracujúci na kratší pracovný čas a na plný úväzok potom dostanú za hodiny odpracované nad rámec individuálnych limitov na vznik nároku pracovníka na kratší pracovný čas rovnakú odmenu. V tomto prípade by bol opravný prostriedok „Revision“ neúspešný.
- 19 Ak sa naopak zložky mzdy majú posudzovať samostatne, ako to Súdny dvor urobil v rozsudkoch zo 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, a z 27. mája 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, treba predpokladať, že ide o odlišné zaobchádzanie, ktoré vyplýva z toho, že piloti pracujúci na kratší pracovný čas dostanú zvýšenú odmenu až vtedy, keď odpracujú letové hodiny v rozmedzí ich individuálneho prvého limitu na vznik nároku zníženého podľa ich faktora kratšieho pracovného času a pevne stanovených limitov na vznik nároku bez zvýšenej odmeny. Pri samostatnom posúdení mzdovej zložky odmeny za zvýšený počet letových hodín pracovník na kratší pracovný čas nedostane zvýšenú mzdu v podobe odmeny za zvýšený počet

letových hodín za prvú hodinu, ktorá prekročí individuálny prvý limit na vznik nároku, ale až pri prekročení limitu platného pre pracovníkov na plný úväzok. To platí primerane pre druhý a tretí stupeň limitov na vznik nároku. V prípade pracovníkov na kratší pracovný čas by limit, po dosiahnutí ktorého vzniká nárok, nebol znížený úmerne k ich individuálnemu pracovnému času. Z toho by pre pracovníkov na kratší pracovný čas vyplynuli nepriaznivé účinky na pomer plnenia a protiplnenia, a teda by došlo k priamej diskriminácii. Vnútroštátny súd by potom musel preskúmať, či je odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Tento aspekt je predmetom druhej prejudiciálnej otázky.

### ***O druhej prejudiciálnej otázke***

- 20 Druhá prejudiciálna otázka sa týka výkladu doložky 4 bodov 1 a 2 rámcovej dohody, pokiaľ ide o objektívne dôvody, ktoré odôvodňujú nevýhodnejšie zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas a odchýlku od zásady časového pomeru (*pro rata temporis*).
- 21 Ak sa podľa ustanovení kolektívnych zmlúv týkajúcich sa odmeny za zvýšený počet letových hodín s pracovníkmi na kratší pracovný čas zaobchádza nevýhodnejším spôsobom, pokiaľ ide o mzdu, vnútroštátny súd musí preskúmať, či odlišné zaobchádzanie môže byť odôvodnené objektívnym dôvodom v zmysle § 4 ods. 1 prvej vety TzBfG. Pritom treba preskúmať, či zásada časového pomeru (*pro rata temporis*) podľa § 4 ods. 1 druhej vety TzBfG vyžaduje, aby sa limity na vznik nároku, ktoré podľa ustanovení kolektívnych zmlúv jednotne platia pre pracovníkov na plný úväzok a pracovníkov na kratší pracovný čas, znížili podľa faktora kratšieho pracovného času, a či účel plnenia dovoľuje odchýliť sa od tejto zásady.
- 22 § 4 ods. 1 druhá veta TzBfG nestanovuje – v súlade s doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody – absolútny zákaz znevýhodnenia. Toto ustanovenie konkretizuje všeobecný zákaz diskriminácie stanovený v § 4 ods. 1 prvej vete TzBfG pre oblasť mzdy alebo iného deliteľného plnenia, ktorého hodnotu možno vyjadriť v peniazoch. § 4 ods. 1 TzBfG zakazuje odchýlku od zásady časového pomeru (*pro rata temporis*) v neprospech pracovníkov na kratší pracovný čas, ak na to neexistuje objektívny dôvod. Odlišný rozsah práce však sám osebe nedovoľuje zaobchádzať s pracovníkmi na plný úväzok a pracovníkmi na kratší pracovný čas odlišne. Odôvodnenie musí byť založené na iných dôvodoch. Preskúmanie objektívneho odôvodnenia odlišného zaobchádzania sa musí riadiť účelom plnenia. Odlišné zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas môže byť odôvodnené len v prípade, ak jeho dôvod možno odvodiť od vzťahu medzi účelom plnenia a rozsahom kratšieho pracovného času.
- 23 Účelom ustanovení kolektívnych zmlúv týkajúcich sa odmeny za zvýšený počet letových hodín je kompenzovať osobitnú záťaž, a nie – ako predpokladá žalobca – stratu voľného času. Vyplýva to z výkladu ustanovení kolektívnych zmlúv.

- 24 V prvom rade treba konštatovať, že odmena za zvýšený počet letových hodín sa vypláca len za určitú činnosť. Poskytuje sa len za letové hodiny v zmysle ustanovení kolektívnych zmlúv, ktoré boli odpracované v určitom rozsahu. Ak by bolo cieľom účastníkov kolektívnych zmlúv kompenzovať stratu voľného času, museli by pre všetky činnosti, ktoré podľa ustanovení kolektívnych zmlúv patria k pracovnému času, stanoviť hornú časovú hranicu. K zásahu do chránenej sféry voľného času totiž dochádza nezávisle od konkrétne vykonávanej činnosti. Následne treba konštatovať, že zamestnanci vzhľadom na to, že ustanovenia kolektívnych zmlúv od nich vyžadujú veľkú časovú flexibilitu, musia predpokladať, že zamestnávateľia ich môžu využívať na výkon práce až po hranicu toho, čo je podľa právnej úpravy pracovného času prípustné. Preto je zrejmé, že zásah do sféry voľného času, ktorý je s tým spojený, má kompenzovať už základná odmena. Ustanovenie kolektívnej zmluvy týkajúce sa zostavovania plánov služieb, v ktorom je stanovená požiadavka rovnomernej záťaže, napokon tiež svedčí v prospech účelu kompenzácie záťaže. Podľa tohto ustanovenia sa totiž pracovníci pri zostavovaní plánov služieb majú zaradiť do plánov a zatrieďovať tak, aby bola zaručená čo „najrovnomernejšia záťaž“ všetkých pracovníkov.
- 25 Pre rozhodnutie o opravnom prostriedku „Revision“ je dôležité, či účel zakotvený v kolektívnych zmluvách sám osebe môže odôvodniť nevýhodnejšie zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas a odchýlku od zásady časového pomeru (*pro rata temporis*). V tejto súvislosti je rozhodujúce, ako sa má vyložiť doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody, konkrétne či je účel ustanovení kolektívnych zmlúv spočívajúci v kompenzácii osobitnej pracovnej záťaže vo všeobecnosti spôsobilý odôvodniť odlišné zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas.
- 26 Podľa názoru vnútroštátneho súdu nie je jasné, či účel ustanovenia kolektívnej zmluvy spočívajúci v kompenzácii pracovnej záťaže môže odôvodniť nevýhodnejšie zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas. Právny stav podľa všetkého nie je *a priori* jednoznačný – „*acte clair*“ – ani objasnený judikatúrou Súdneho dvora spôsobom, ktorý nepripúšťa nijaké dôvodné pochybnosti – „*acte éclairé*“.
- 27 Vnútroštátny súd z doterajšej judikatúry Súdneho dvora vyvodzuje, že odlišné zaobchádzanie v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody môže byť odôvodnené len objektívnymi dôvodmi. Tento pojem treba chápať tak, že dotknuté odlišné zaobchádzanie musí zodpovedať skutočnej potrebe a byť vhodné a nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného cieľa (rozsudok z 1. marca 2012, O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, bod 64).
- 28 Túto právnu otázku podľa názoru vnútroštátneho súdu nemožno považovať za objasnenú preto, lebo Súdny dvor viackrát poukázal na to, že prináleží vnútroštátnemu súdu posúdiť, či odlišné zaobchádzanie odôvodňujú objektívne dôvody (rozsudky z 1. marca 2012, O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, bod 67; zo 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, bod 43, a z 27. mája 2004,



Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, bod 18). Pritom išlo totiž vždy o posúdenie, či v konkrétnom prípade vôbec bolo uvedené nejaké odôvodnenie a či by uvedený dôvod obstál pri preskúmaní podľa kritéria odôvodnenia, ktoré sa má použiť. Tieto odkazy sa podľa názoru vnútroštátneho súdu netýkali otázky, či je určitá situácia sama osebe spôsobilá odôvodniť odlišné zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas. Súdny dvor už poukázal na to, že určitý dôvod – úvahy rozpočtovej povahy – *a priori* nemôže slúžiť ako odôvodnenie (rozsudok z 1. marca 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, bod 66).

- 29 Ak na odôvodnenie nevýhodnejšieho zaobchádzania s pracovníkmi na kratší pracovný čas nemožno použiť kompenzáciu pracovnej záťaže, opravný prostriedok „Revision“ by bol úspešný.
- 30 Ak by kompenzácia záťaže sama osebe predstavovala dôvod, ktorý je spôsobilý odôvodniť odlišné zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas, vnútroštátny súd by musel podrobne preskúmať, či konkrétna forma kompenzácie záťaže so zvolenými limitmi zodpovedá skutočnej potrebe podniku a je vhodná a nevyhnutná na dosiahnutie tohto cieľa. V takom prípade by opravný prostriedok „Revision“ nebol úspešný.

PRACOVNÝ DOKUMENT