Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
NICHOLAS EMILIOU
prednesené 1. decembra 2022 [1]

Vec C-660/20

MK
proti
Lufthansa CityLine GmbH

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Zásada nediskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas – Piloti – Zásada časového pomeru (*pro rata temporis*) – Zvýšená odmena za zvýšený počet letových hodín nad mesačný limit – Limit, ktorý je rovnaký pre pilotov na plný úväzok aj pre pilotov na kratší pracovný čas“

I. Úvod

1. MK je pilot, ktorého spoločnosť Lufthansa CityLine GmbH zamestnáva na kratší pracovný čas (90 % plného pracovného času). Z dôvodu osobitnej povahy tohto povolania jeho zamestnanie na kratší pracovný čas spočíva v tom, že sú mu počas roka poskytnuté dni voľna navyše. Nedochádza však k zníženiu počtu jeho letových hodín v rámci jeho pracovných dní, počas ktorých teda pracuje, ako keby bol pilotom na plný úväzok. Pokiaľ ide o odmenu za tieto letové hodiny, na hodiny odpracované nad rámec troch postupne sa zvyšujúcich limitov mesačných letových hodín sa vzťahujú tri zvýšené mzdové sadzby. Uvedené limity sa uplatňujú na všetkých pilotov zamestnaných u žalovanej bez ohľadu na to, či sú zamestnaní na plný úväzok alebo na kratší pracovný čas.

2. MK bol presvedčený, že uplatňovanie týchto limitov vedie k tomu, že sa s ním zaobchádza nevýhodnejšie než s porovnateľným pracovníkom na plný úväzok v zmysle nemeckých právnych predpisov, ktorými sa transponovala rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas (ďalej len „rámcová dohoda“) [2]. Preto na žalovanú podal žalobu s cieľom získať rozdiel medzi odmenou, ktorá mu bola vyplatená, a odmenou, o ktorej tvrdí, že by sa mu mala vyplatiť, pokiaľ by predmetné limity boli znížené úmerne k jeho zamestnaniu na kratší pracovný čas.

[1] Jazyk prednesu: angličtina.

[2] Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorá sa nachádza v prílohe k smernici 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).

3. V prvostupňovom konaní sa tejto žalobe vyhovelo. Po odvolaní však bola následne zamietnutá. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) konajúci vo veci opravného prostriedku „Revision“, ktorý podal MK, si kladie otázku, či dané jednotné limity skutočne vedú k situácii, v rámci ktorej sa s MK zaobchádza nevýhodnejšie v zmysle rámcovej dohody. So zreteľom na judikatúru Súdneho dvora a berúc do úvahy pochybnosti, ktoré sa v tejto otázke objavili v rámci vnútroštátnej judikatúry, si vnútroštátny súd nie je istý vhodným kritériom na určenie toho, či dochádza k nerovnosti zaobchádzania s pracovníkom na kratší pracovný čas, ako je MK. Pokiaľ by predmetné pravidlá skutočne viedli k nevýhodnejšiemu zaobchádzaniu s MK, tak by vnútroštátny súd chcel objasniť, či je takéto zaobchádzanie odôvodnené cieľom, ktorý tieto pravidlá sledujú, a to konkrétne kompenzovať osobitné pracovné zaťaženie.

II. Právny rámec

A. Právo Európskej únie

4. Doložka 4 rámcovej dohody sa týka zásady nediskriminácie. Jej body 1 a 2 znejú takto:

„1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom [menej priaznivo – *neoficiálny preklad*] ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné [rozdielne – *neoficiálny preklad*] zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).“

B. Nemecké právo

5. V § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník, ďalej len „BGB“) sa stanovuje, že každý právny úkon, ktorý odporuje zákonnému zákazu, je neplatný.

6. V § 4 ods. 1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zákon o práci na kratší pracovný čas a zmluvách o práci na dobu určitú, ďalej len „TzBfG“), sa uvádza, že „s pracovníkom na kratší pracovný čas sa nesmie zaobchádzať v dôsledku práce na kratší pracovný čas menej priaznivo ako s porovnateľným pracovníkom na plný úväzok, pokiaľ nie je rozdielne 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“.

III. Skutkový stav, vnútroštátne konanie a prejudiciálne otázky

7. MK je u žalovanej zamestnaný ako pilot a prvý dôstojník od roku 2001. Od roku 2010 pracuje na kratší pracovný čas, čo znamená, že jeho pracovný čas sa znížil na 90 % pracovného času pri plnom úväzku. V súlade s tým sa jeho základná odmena znížila o 10 %.

8. V praxi zamestnanie MK na kratší pracovný čas spočíva v tom, že má ďalších 37 dní voľna za rok. Počet letových hodín v rámci jeho pracovných dní sa mu však neznížil.

9. Podľa uplatniteľných kolektívnych zmlúv pre členov posádky žalovanej predstavuje letový čas jednu zložku pracovného času.[3] Pracovník dostáva odmenu za zvýšený počet letových hodín („Mehrflugdienststundenvergütung“) nad rámec základnej odmeny, ak odpracoval určitý počet letových hodín v mesiaci, a tým prekročil limity pre vznik nároku na zvýšenú odmenu. Na tento účel sa v kolektívnych zmluvách stanovujú tri rôzne hodinové sadzby. Tie sa majú použiť pri výpočte odmeny, ak zamestnanec na krátkej vzdialenosti odpracoval 106, 121 a 136 letových hodín mesačne. Pre lety na dlhú vzdialenosť platia nižšie limity pre vznik nároku vo výške 93, 106 a 120 letových hodín mesačne. Kolektívne zmluvy neobsahujú žiadne ustanovenia týkajúce sa zníženia týchto limitov pre pracovníkov pracujúcich na kratší pracovný čas podľa podielu ich pracovného času.

10. Na to, aby mohla určiť mesačnú odmenu MK za zvýšený počet letových hodín, žalovaná vypočíta individuálny limit pre vznik nároku, ktorý zohľadňuje skutočnosť, že MK pracuje na kratší pracovný čas. Za letové hodiny, ktoré MK odpracuje nad rámec svojho individuálneho limitu pre vznik nároku, dostane hodinovú mzdu stanovenú podľa základnej odmeny. Až keď počet letových hodín, ktoré odpracuje, prekročí limity pre vznik nároku platné pre pracovníkov na plný úväzok, dostane zvýšenú odmenu.

11. MK podal na žalovanú žalobou s cieľom získať rozdiel medzi už vyplatenou odmenou a zvýšenou odmenou za zvýšený počet letových hodín na základe limitov pre vznik nároku znížených podľa faktora jeho kratšieho pracovného času.

12. Hoci Arbeitsgericht München (Pracovný súd Mníchov, Nemecko) žalobe vyhovel, Landesarbeitsgericht München (Krajinský pracovný súd Mníchov, Nemecko) ju neskôr zamietol.

13. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) konajúci vo veci opravného prostriedku „Revision“, ktorý podal MK, konštatuje, že limity pre vznik nároku na vyššiu úroveň odmeny za zvýšené letecké hodiny sa uplatňujú jednotným spôsobom na pracovníkov na plný úväzok aj pracovníkov na kratší pracovný čas. Uvedený súd si kladie otázku, či takéto okolnosti vedú k nevýhodnejšiemu zaobchádzaniu s pracovníkmi na kratší pracovný čas než s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok v zmysle § 4 ods. 1 TzBfG. Ak skutočne dochádza k nevýhodnejšiemu zaobchádzaniu, pokiaľ ide o odmenu, súd konštatuje, že bude potrebné preskúmať, či je to odôvodnené objektívnym dôvodom umožňujúcim výnimku zo zásady časového pomeru (*pro rata temporis*).

14. Vnútroštátny súd poznamenáva, že § 4 ods. 1 TzBfG sa do vnútroštátneho práva transponuje doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody, a nie je si istý správnym kritériom na určenie toho, či dochádza k nerovnosti zaobchádzania. Konkrétne si tento súd nie je istý, či by sa posudzovanie malo zakladať na metodike použitej v rozsudkoch vo veciach Elsner-Lakeberg[4] a Voß[5], ktorá podľa jeho názoru zahŕňa preskúmanie rôznych zložiek odmeňovania, alebo či by sa posudzovanie malo riadiť skôr zohľadnením *celkovej odmeny*, ako sa podľa vnútroštátneho súdu rozhodlo v rozsudku vo veci Helmig[6]. Vnútroštátny súd uvádza, že použitie druhej metódy

[3] Zo spisového materiálu vyplýva, že „letové hodiny“ zahŕňajú čas letu, ako aj celú škálu iných zložiek, napríklad prípravné činnosti alebo činnosti, ktoré sa majú vykonať po skončení letu, čas strávený inštruktážou, na leteckom simulátore a iné. Zo spisového materiálu takisto vyplýva, že letové hodiny predstavujú jednu zo zložiek celkového pracovného času, ktorý okrem iného tvoria najmä administratívne činnosti, pracovná pohotovosť, venovanie sa cestujúcim, služobné cesty, čas strávený na zemi počas medzipristátí alebo čas strávený na lekárskych prehliadkach.

[4] Rozsudok z 27. mája 2004 (C-285/02, EU:C:2004:320) (ďalej len „vec Elsner-Lakeberg“).

[5] Rozsudok zo 6. decembra 2007 (C-300/06, EU:C:2007:757) (ďalej len „vec Voß“).

[6] Rozsudok 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) (ďalej len „vec Helmig“).

povedie k záveru, že predmetné pravidlá nezahŕňajú žiadny rozdiel v zaobchádzaní. Opak však platí, ak by sa použila prvá metóda. S takýmto prístupom sa predmetné ustanovenia potvrdia len vtedy, ak sa cieľ, ktorý sa nimi sleduje, konkrétne kompenzácia za osobitné pracovné zaťaženie, môže považovať za objektívny dôvod v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorý dokáže odôvodniť nerovnosť zaobchádzania.

15. Práve na základe týchto okolností Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Zaobchádza sa podľa vnútroštátneho zákonného predpisu s pracovníkmi na kratší pracovný čas menej priaznivo ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok v zmysle doložky 4 bodu 1 [rámcovej dohody], 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 zodpovedajúcej dodatočnej odmene?

V prípade, ak je odpoveď na prvú otázku kladná:

2. 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], ak je účelom dodatočnej odmeny kompenzovať osobitné pracovné zaťaženie?“

16. Písomné pripomienky predložili MK, žalovaná, nemecká vláda a Európska komisia. Títo účastníci konania vo veci samej spolu s dánskou, poľskou a nórskou vládou ústne predniesli svoje stanovisko na pojednávaní, ktoré sa konalo 21. septembra 2022.

IV. Analýza

17. Vo svojej prvej otázke sa vnútroštátny súd v podstate zamýšľa nad tým, či ustanovenia stanovené v kolektívnych zmluvách, ako sú uvedené predmetné ustanovenia, vedú k nerovnosti zaobchádzania medzi zamestnancami na kratší pracovný čas a zamestnancami na plný úväzok, keďže obidve kategórie zamestnancov musia dosiahnuť rovnaký „limit“ letových hodín, aby mali nárok na zvýšenú mzdovú sadzbu, ktorá sa uplatňuje na hodiny odpracované nad rámec týchto limitových hodnôt.[7]

18. Vo svojej druhej otázke sa vnútroštátny súd zamýšľa, či je možné nerovnosť zaobchádzania medzi pilotmi na kratší pracovný čas a pilotmi na plný úväzok, ktorá vzniká jednotným uplatňovaním uvedených limitov na tieto dve kategórie pracovníkov, ak by bola konštatovaná, odôvodniť cieľom poskytnutia kompenzácie za osobitné pracovné zaťaženie.

19. Na žiadosť Súdneho dvora sa tieto návrhy budú zaoberať len *prvou otázkou*.

[7] Hoci sa v presnom znení položených otázok odkazuje na „vnútroštátny zákonný predpis“, z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že úroveň odmeny vyplývajúca z predmetných jednotných limitov je stanovená v kolektívnych zmluvách. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva ďalej aj to, že na MK sa môže vzťahovať šesť jednotných limitov (tri pre lety na krátku vzdialenosť a tri pre lety na dlhú vzdialenosť) (pozri bod 9). Na účely týchto návrhov si tieto rôzne hodnoty nevyžadujú osobitnú analýzu, pretože pre prejednávanú vec je dôležitá jednotnosť ich uplatňovania na pilotov na plný úväzok a pilotov na kratší pracovný čas, ktorá sa týka všetkých týchto limitov.

20. Základným dôvodom, pre ktorý bola táto otázka položená, pokiaľ ide o posúdenie existencie nerovnosti zaobchádzania medzi pracovníkmi, je to, že podľa vnútroštátneho súdu možno z judikatúry Súdneho dvora odvodiť dve rôzne kritériá, ktoré možno v tomto smere použiť. Uplatnenie jedného alebo druhého kritéria môže viesť k rôznym výsledkom, čo vedie k neistote, pokiaľ ide o správnu odpoveď.

21. S cieľom vyriešiť túto otázku najskôr poskytnem úvodné pripomienky k tomu, či je v tejto veci uplatniteľná rámcová dohoda, ako aj judikatúra, z ktorej vychádza vnútroštátny súd (časť A). Následne budem pokračovať analýzou judikatúry s cieľom stanoviť vhodné kritérium, ktoré z nej vyplýva (časť B). A napokon uvediem, že uplatnenie tohto kritéria vedie k záveru, že výsledkom danej predmetnej situácie nie je rozdielne zaobchádzanie (časť C).

A. Úvodné poznámky

22. Prejednávaná vec sa týka výkladu zákazu diskriminácie zamestnancov na kratší pracovný čas stanoveného v doložke 4 rámcovej dohody. Je preto potrebné overiť, či sa rámcová dohoda uplatňuje na situáciu MK (oddiel 1), a ak to tak bude, či sa judikatúra, z ktorej vychádza vnútroštátny súd a o ktorej účastníci konania vo veci samej dlho diskutovali, uplatňuje na situácie, ktoré tento nástroj upravuje (oddiel 2).

1. Uplatňuje sa rámcová dohoda?

23. Pravidlá stanovenia predmetných limitov pre vznik nároku sa uvádzajú v kolektívnych zmluvách. Pripomínam, že tieto nástroje patria do pôsobnosti rámcovej dohody, ktorá sa podľa svojej doložky 2 bodu 1 uplatňuje na „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“ [8].

24. Navyše, pokiaľ ide o to, či sa rámcová zmluva vzťahuje na MK, poznamenávam, že v doložke 3 bode 1 sa pojem zamestnanec na kratší pracovný čas 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“. Je pravda, že MK nemá vzhľadom na osobitnú povahu svojho povolania žiadny pevne stanovený týždenný pracovný čas (k čomu sa vrátim podrobnejšie v časti C oddiele 1 nižšie). V doložke 4 rámcovej dohody sa však stanovuje princíp sociálneho práva EÚ, ktorý nemožno vykladať reštriktívne. [9] Pokiaľ ide o konkrétnu situáciu MK, rozumiem tomu tak, že odpracuje menej pracovných hodín za rok než porovnateľný zamestnanec na plný úväzok, keďže ide o nevyhnutný dôsledok dodatočných 37 dní dovolenky ročne, ktoré mu boli poskytnuté, aby sa zohľadnila jeho situácia pracovníka na kratší pracovný čas, v dôsledku čoho sa mu znížila mzda o 10 %. Preto sa domnievam, že je zamestnancom na kratší pracovný čas v zmysle rámcovej dohody.

[8] Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Pokiaľ ide o potrebu, aby boli pravidlá navrhované sociálnymi partnermi v súlade s právom EÚ, pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bobek vo veci Hein (C-385/17, EU:C:2018:666; ďalej len „návrhy vo veci Hein“; bod 30 a citovaná judikatúra).

[9] Rozsudok zo 7. júla 2022, Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530; ďalej len „vec Zone de secours Hainaut-Centre“; bod 43 a citovaná judikatúra).

25. A napokon nie sú žiadne pochybnosti o tom, že mzda patrí do rozsahu pojmu „podmienky zamestnania“ uvedeného v doložke 4 bode 1 rámcovej zmluvy. Súdny dvor potvrdil, že finančné podmienky, napríklad v súvislosti s mzdou, patria do tohto pojmu.[10] Preto zastávam názor, že sťažnosť MK sa týka podmienok zamestnania v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej zmluvy.

2. Je judikatúra, z ktorej vychádza vnútroštátny súd, uplatniteľná?

26. Po tom, čo som určil, že spor vo veci samej patrí do pôsobnosti rámcovej dohody, pripomínam, že ústrednou otázkou v prejednávanej veci je to, či situácia v prejednávanej veci predstavuje porušenie zákazu diskriminácie zamestnancov na kratší pracovný čas zakotveného v doložke 4.

27. Pri poukazovaní na nejasnosti v súvislosti s kritériom, ktoré sa má uplatniť v prejednávanej veci, vnútroštátny súd vychádza predovšetkým z troch rozsudkov Súdneho dvora vo veciach Helmig, Elsner-Lakeberg a Voß. Treba pripomenúť, že všetky tieto veci sa týkajú výkladu zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy stanovenej (v súčasnosti) v článku 157 ZFEÚ a/alebo v smernici o rovnakej odmene.[11] Hoci sa tieto veci týkali aj zamestnancov na kratší pracovný čas, na rámcovú smernicu sa v nich neodvolávalo.[12]

28. Prejednávaná vec sa, naopak, ako už bolo povedané, týka výkladu doložky 4 bodu 1 rámcovej zmluvy, ktorá je nástrojom zameraným konkrétne na podporu práce na kratší pracovný čas a odstránenie diskriminácie medzi zamestnancami na kratší pracovný čas a zamestnancami na plný úväzok.[13] Stanovujú sa v nej pravidlá minimálnej ochrany v tejto oblasti.[14]

29. Zákaz diskriminácie zamestnancov na kratší pracovný čas je ustanovený v doložke 4 bode 1, kde sa uvádza, že „pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať [menej priaznivo] ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude [rozdielne] zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi“. V doložke 4 bode 2 sa ďalej dodáva, že „tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).“

30. Súhlasím s účastníkmi konania vo veci samej, ktorí na pojednávaní predniesli pripomienku, že skutočnosť, že judikatúra, z ktorej vychádzal vnútroštátny súd, pochádza z vecí týkajúcich sa rovnakej odmeny pre mužov a ženy, nemá sama osebe vplyv na jej význam pre účely prejednávanej veci. Ako poukázala poľská vláda, vo veciach Helmig, Elsner-Lakeberg a Voß Súdny dvor postupoval vo svojej argumentácii v dvoch krokoch. Preskúmal údajné rozdiely v zaobchádzaní so zamestnancami na plný úväzok a zamestnancami na kratší pracovný čas a následne zanalyzoval, či takýto rozdiel, ak bol zistený, postihoval vo väčšej miere ženy alebo mužov (posúdenie tejto skutočnosti prenechal vnútroštátnemu súdu).

[10] Rozsudok vo veci Zone de secours Hainaut-Centre (bod 52 a citovaná judikatúra).

[11] Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (Ú. v. ES L 45, 1975, s. 19; Mim. vyd. 05/001, s. 179) (ďalej len „smernica o rovnakej odmene“). Táto smernica bola nahradená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23).

[12] Skutočnosti vyplývajúce z vecí Helmig, Elsner-Lakeberg a čiastočne aj z veci Voß, sú podľa všetkého staršie ako termín transpozície týkajúci sa tejto povinnosti stanovený v rámcovej dohode.

[13] Pozri rozsudok vo veci Zone de secours Hainaut-Centre (bod 42 a citovaná judikatúra).

[14] Podľa doložky 6 bodu 1 rámcovej smernice „členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu mať alebo zaviesť výhodnejšie pracovné miesta, ako ustanovuje táto dohoda“. Pozri rozsudok z 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745; ďalej len „vec Greenfield“; bod 39).

31. Čo je dôležité, ako pripomenula dánska vláda, zákaz diskriminácie stanovený v doložke 4 rámcovej smernice a zákaz diskriminácie, ktorý sa rieši v smernici o rovnakej odmene, sú konkrétnymi prejavmi rovnakej základnej zásady práva EÚ, a to všeobecnej zásady rovnosti, podľa ktorej sa porovnateľné prípady nesmú posudzovať odlišne, ak toto rozlišovanie nie je objektívne odôvodnené.[15] A napokon v znení doložky 4 bodu 1 rámcovej smernice a ani v žiadnom inom ustanovení tohto nástroja nevidím nič, čo by malo vplyv na význam uvedenej judikatúry na účely prejednávanej veci.

32. Ako som už v krátkosti uviedol, Súdny dvor objasnil, že pojem „podmienky zamestnania“ použitý v doložke 4 rámcovej smernice sa vzťahuje na finančné podmienky zamestnania, keďže opak by zbavil zmyslu zásadu časového pomeru (*pro rata temporis*), „ktorá sa uplatňuje, ako to vyplýva z jej definície, len na deliteľné plnenia, akými sú plnenia vyplývajúce z finančných pracovných podmienok spojených napríklad s odmeňovaním a dôchodkovým zabezpečením“[16]. Súdny dvor ďalej dodal, že zásada nediskriminácie stanovená v doložke 4 rámcovej dohody sa musí uplatňovať na časti tvoriace odmenu, ako aj na úrovne týchto častí.[17]

33. Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že zásada *pro rata temporis* predstavuje „dobrovoľný nástroj“ na zníženie proporcionality určitých práv zamestnancov na kratší pracovný čas, a to spôsobom, ktorý zohľadňuje skutočný odpracovaný čas v porovnaní s odpracovanými časmi zamestnancov na plný úväzok.[18] Zohľadnenie zníženého pracovného času v porovnaní s pracovným časom pracovníka na plný úväzok skutočne predstavuje objektívne kritérium, ktoré umožňuje pomerné zníženie práv dotknutých pracovníkov.[19]

34. Konkrétne sa Súdny dvor domnieval, že je vhodnejšie vychádzať zo zásady *pro rata temporis* s cieľom pomerne skrátiť nárok na riadnu dovolenku[20], výšku dôchodkovej dávky[21] alebo výšku príspevku na dieťa[22]. Súd takisto v tomto kontexte súhlasil s úpravou hornej hranice pre vyplatenie zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa[23], ktorá sa má považovať za zlučiteľnú s pravidlami rámcovej smernice, v rámci ktorých sa na účely výpočtu odmeny pre zamestnancov na plný úväzok zohľadňuje (nižší) počet hodín odpracovaný v minulosti na kratší čas.[24]

[15] Na tento účel pozri rozsudok z 12. októbra 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, bod 56), ktorý sa týka doložky 4 rámcovej dohody a smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého 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, 1976, s. 40, Mim. vyd. 05/001, s. 187). Táto smernica bola nahradená smernicou 2006/54, na ktorú sa odkazuje v poznámke pod čiarou 11. Pozri aj rozsudok z 13. júla 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539; ďalej len „vec Kleinsteuber“, bod 39).

[16] Rozsudok z 10. júna 2010, Bruno a i. (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329; ďalej len „vec Bruno“, bod 34, pozri aj bod 42). Týmto objasnením chcel Súdny dvor pravdepodobne rozptýliť pochybnosti, ktoré by sa mohli objaviť na základe skutočnosti, že článkom 153 ods. 5 ZFEÚ (pôvodný článok 137 ods. 5 ZES) sa vylučujú právomocí Európskej únie okrem iného v oblasti odmeny. Súdny dvor objasnil, že toto vylúčenie sa týka harmonizácie na úrovni miezd, ale nerozširuje sa na „každú otázku akokoľvek súvisiacu s odmenou“. Pozri rozsudok vo veci Bruno (bod 37). Súdny dvor takisto v tomto rozsudku objasnil, že pokiaľ ide o dôchodky, rámcová smernica sa vzťahuje len na tie, ktoré závisia od pracovnoprávneho vzťahu, a nie na zákonné dôchodkové dávky sociálneho zabezpečenia.

[17] Rozsudok vo veci Bruno (odsek 40). Pozri aj rozsudok zo 7. apríla 2022, Ministero della Giustizia a i. (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov) (C-236/20, EU:C:2022:263; ďalej len „vec Ministero della Giustizia a i. (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov)“; bod 38 a citovaná judikatúra).

[18] S použitím niekoľkých pojmov prijatých generálnym advokátom Bobekom v jeho návrhoch vo veci Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, body 45 a 69).

[19] Rozsudok vo veci Ministero della Giustizia a i. (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov) (bod 52 a citovaná judikatúra). Pozri aj rozsudky vo veci Kleinsteuber (bod 30 a citovaná judikatúra); vo veci Zone de secours Hainaut-Centre (bod 57), a uznesenie z 3. marca 2021, Fogasa (C-841/19, EU:C:2021:159; ďalej len „vec Fogasa“, bod 43 a citovaná judikatúra).

[20] Rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, bod 33), a rozsudok vo veci Greenfield (bod 32).

[21] Rozsudok z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, body 90 až 93).

[22] Rozsudok z 5. novembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, bod 25).

[23] Uznesenie vo veci Fogasa (body 41 až 49).

[24] Rozsudok vo veci Zone de secours Hainaut-Centre (body 60 a 67).

35. Na rozdiel od takýchto situácií sa nezdá, že by zo spisového materiálu vyplývalo, že by boli zamestnanecké výhody alebo mzda MK znížené v porovnaní s výhodami alebo mzdou, ktoré dostávajú piloti na plný úväzok. Skôr tomu rozumiem tak, že sťažnosť MK sa zakladá na argumente, že jeho situácia s kratším pracovným časom vedie k tomu, že je preňho ťažšie dosiahnuť jednotné limity pre vznik nároku a získať zvýšenú mzdu za letové hodiny odpracované nad rámec týchto limitov. Preto je otázkou, na ktorú je v tomto kontexte potrebné nájsť odpoveď, to, či sa zákaz diskriminácie stanovený v doložke 4 rámcovej dohody vzťahuje aj na takúto osobitnú situáciu.

36. Skôr než prejdem k posudzovaniu tohto tvrdenia, objasním kritérium, ktoré sa má použiť na overenie toho, či naozaj dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu so zamestnancami na kratší pracovný čas, pokiaľ ide o odmeny. Na tento účel sa teraz budem zaoberať judikatúrou, z ktorej vychádzal vnútroštátny súd.

B. Kritérium vyplývajúce z vecí Helmig, Elsner-Lakeberg a Voß

37. Ako som už uviedol, príslušnú judikatúru v tomto kontexte predstavujú rozsudky vo veciach Helmig, Elsner-Lakeberg a Voß. Medzi účastníkmi konania vo veci samej však nepanuje zhoda o presných záveroch, ktoré sa majú z týchto rozsudkov vyvodiť, pokiaľ ide o posúdenie toho, či dochádza k nerovnosti zaobchádzania pri odmeňovaní. Na objasnenie tohto bodu znovu vymenujem postupný vývoj, ku ktorému došlo v týchto troch rozsudkoch (oddiel 1) a určím kritérium, ktoré z toho vyplýva (oddiel 2).

1. Od veci Helmig k veciam Elsner-Lakeberg a Voß

38. Po prvé rozsudok vo veci Helmig, ktorý bol vynesený v roku 1994, sa týkal zamestnancov na kratší pracovný čas, ktorí požadovali vyššiu odmenu za nadčasy za hodiny odpracované nad rámec ich kratších pracovných časov, hoci na takúto vyššiu odmenu mali zamestnanci nárok, až keď sa odpracovanými hodinami dostali nad rámec pracovného času plného úväzku. Súdny dvor dospel k záveru, že nedošlo k rozdielnemu zaobchádzaniu. Bolo to z toho dôvodu, že tým, že zamestnanci na kratší úväzok dostávali za dodatočný odpracovaný čas (nad rámec ich kratšieho pracovného času a nižší než pri plnom úväzku) bežnú hodinovú sadzbu, dostali tak za rovnaký počet odpracovaných hodín tú istú odmenu ako zamestnanci na plný úväzok. V tomto kontexte Súdny dvor v bode 26 uviedol, že „k nerovnosti zaobchádzania dochádza vtedy, keď je *celková odmena* zamestnancov na plný úväzok vyššia než celková odmena zamestnancov na kratší pracovný čas pri rovnakom počte odpracovaných hodín na základe pracovnoprávneho vzťahu“ [25]. Vo výslednom kritériu sa tak zakazuje, aby bola mzda za rovnaký počet odpracovaných hodín nižšia.

39. Vzhľadom na použitie výrazu „celková“ sa o prístupe prijatom vo veci Helmig hovorí ako o kritériu „celkovej odmeny“. Pokiaľ sa na túto charakterizáciu nazerá izolovane, bez osobitných skutočností alebo kontextu, môže byť podľa mňa do určitej miery zavádzajúca, pretože to, čo Súdny dvor zohľadňoval, bola „odmena“ za rovnaký počet odpracovaných hodín. Použitie výrazu „celková“ podľa môjho názoru odráža skutočnosť, že sťažnosť žalobcov sa týkala ich odmeny za odpracované nadčasy ako osobitnej zložky ich mzdy. Neznamená to však, že sa Súdny dvor

[25] Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Pozri aj rozsudok zo 6. februára 1996, Lewark (C-457/93, EU:C:1996:33, bod 25). Táto vec sa týkala odmietnutia zo strany zamestnávateľa poskytnúť kompenzáciu za čas, ktorý zamestnanec na kratší pracovný čas strávil na kurze odbornej prípravy, keď dĺžka kurzu presiahla príslušné pracovné hodiny v rámci kratšieho pracovného času.

rozhodol nepreskúmať zložky mzdy. Práve naopak, Súdny dvor sa venoval týmto jednotlivým zložkám (zložka odmeny založená na bežnej sadzbe a zložka založená na zvýšenej mzde) a na základe tohto preskúmania rozhodol, že daná situácia nezahŕňala rozdielne zaobchádzanie.[26]

40. Po druhé rozsudok vo veci Elsner-Lakeberg vynesený v roku 2004 sa týkal učiteľky na kratší pracovný čas. Prvé tri hodiny práce nad rámec pracovného času sa v prípade zamestnancov na kratší pracovný čas ani zamestnancov na plný úväzok neodmeňovali ako práca nadčas. Od pani Elsner-Lakeberg, ktorá pracovala na kratší pracovný čas so základom 15 hodín týždenne, sa požadovalo, aby pracovala 2,5 hodiny navyše. Uplatňovanie uvedeného pravidla znamenalo, že za to nedostala žiadnu dodatočnú odmenu.

41. Súdny dvor rozhodol, že táto situácia predstavovala rozdielne zaobchádzanie. K svojmu záveru mohol dospieť použitím kritéria stanoveného vo veci Helmig, keďže za rovnaký počet odpracovaných hodín dostala pani Elsner-Lakeberg nižšiu odmenu než pracovník na plný úväzok (ktorý bol v rámci plného úväzku odmenený aj za tých 2,5 hodiny práce). Preto sa s ňou zaobchádzalo menej výhodne než so zamestnancom na plný úväzok. Toto bolo v skutočnosti odôvodnenie, ktoré prijal generálny advokát Jacobs.[27]

42. Súdny dvor však k tejto situácii pristúpil z iného hľadiska. Vysvetlil, že „transparentnosť umožňujúca účinnú kontrolu [je] zaručená iba vtedy, ak sa táto zásada [rovnakej odmeny] uplatňuje na každý aspekt odmeny poskytnutej…, *s výnimkou všeobecného ohodnotenia* plnení poskytnutých predmetným zamestnancom“[28].

43. Po uplatnení tohto kritéria na skutkové okolnosti danej veci Súdny dvor konštatoval, že predmetné pravidlo predstavuje „väčšie zaťaženie“ pre zamestnancov na kratší pracovný čas.[29] Skutočnosť, že počet vyučovacích hodín nadčas, ktoré zakladajú nárok na dodatočnú odmenu, nebol pre učiteľov na kratší pracovný čas znížený primerane ich pracovnému času, znamenala, že sa s nimi zaobchádzalo rozdielne než s učiteľmi na plný úväzok.[30]

44. Z odôvodnenia Súdneho dvora vyplýva, že sa rozhodol nepoužiť kritérium, ku ktorému sa dospelo vo veci Helmig a ktoré by na jednej strane viedlo k rovnakému všeobecnému výsledku, pokiaľ ide o existenciu rozdielneho zaobchádzania, ale ktoré by na strane druhej prinieslo trochu iný konkrétny výsledok pre žalobkyňu. Ak by Súdny dvor skutočne použil kritérium podľa veci Helmig, mala by pani Elsner-Lakeberg nárok na rovnakú odmenu už od prvej hodiny odpracovanej nadčas namiesto iba pomerného skrátenia času, ktorý má odpracovať bez dodatočnej odmeny.

45. Súdny dvor sa však rozhodol použiť – znovu – kritérium podľa veci Helmig v rozsudku vo veci Voß, ktoré je tretím súdnym rozhodnutím s významom pre prejednávanú vec. Vec Voß sa týkala učiteľky zamestnanej na kratší pracovný čas, ktorá pracovala viacero hodín nad rámec svojej zmluvy o kratšom pracovnom čase. Tieto nadčasy sa odmeňovali *nižšou* sadzbou, než bola sadzba uplatňovaná na bežný pracovný čas. Táto nižšia sadzba sa týkala aj nadčasov odpracovaných zamestnancami na plný úväzok, keď pracovali nad rámec svojho plného pracovného času.

[26] Rozsudok vo veci Helmig (body 27 až 30).

[27] Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Jacobs, vo veci Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2003:561, bod 20).

[28] Rozsudok vo veci Elsner-Lakeberg (bod 15). Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

[29] Založené na skutočnosti, že 3 hodiny práce nadčas bez dodatočnej odmeny predstavovalo zvýšenie (kratšieho) pracovného času (vrátane mesačného rozvrhu so 60 hodinami) o 5 %, pričom pre zamestnancov na plný úväzok (s mesačným rozvrhom 98 hodín) to bolo približne len o 3 %.

[30] Rozsudok vo veci Elsner-Lakeberg (bod 17).

46. S odkazom na kritérium použité vo veci Helmig [31] Súdny dvor konštatoval, že pani Voß dostala za rovnaký počet odpracovaných hodín odmenu, ktorá bola nižšia než odmena vyplácaná učiteľovi na plný úväzok, pokiaľ ide o hodiny nad rámec jej kratšieho pracovného času až do výšky bežného plného úväzku. [32] Súdny dvor následne vysvetlil, prečo takáto situácia vznikla, a urobil tak prostredníctvom „[preskúmania] zložiek odmeny“, ktoré v danom prípade predstavovali príslušný počet hodín kratšieho pracovného času a plného úväzku, ako aj skutočnosť, že nižšia sadzba odmeny sa na učiteľov na kratší pracovný čas uplatňovala od prvej hodiny nad rámec ich bežného (kratšieho) pracovného času, pričom na učiteľov na plný úväzok sa uplatňovala, iba pokiaľ ide o hodiny odpracované nad rámec plného úväzku. [33]

2. Od veci Voß späť k veci Helmig

47. Poznamenávam, že veľká časť diskusie medzi účastníkmi konania vo veci samej sa týkala vhodného kritéria, ktoré sa má z veci Voß vyvodiť. Ako vyplýva z opisu uvedeného vyššie, Súdny dvor sa rozhodol použiť kritérium, ku ktorému sa dospelo vo veci Helmig. Odkázal naň a uplatnil ho.

48. Komisia tvrdí opak, pričom v tomto smere poukazuje na použitie slovného spojenia „naproti tomu“ v bode 32 veci Voß. Poznamenávam, že v tomto bode Súdny dvor opisuje svoju judikatúru a upriamuje pozornosť na príslušné rozdiely vo výsledkoch vo veci Helmig na jednej strane a veci Elsner-Lakeberg na strane druhej: v prvom prípade nešlo o rozdielne zaobchádzanie a, „naproti tomu“, išlo o rozdielne zaobchádzanie v druhom prípade. [34]

49. Tvrdenie Komisie je teda pomerne zarážajúce. Ako to výstižne vysvetlila dánska a nórska vláda na pojednávaní, výraz „naproti tomu“ je jednoducho súčasťou opisu, ktorým Súdny dvor približuje predchádzajúcu judikatúru, a neodhaľuje nič, pokiaľ ide o to, ktorý z dvoch prístupov, ktoré sú k dispozícii vo veci Helmig, resp. Elsner-Lakeberg, si Súdny dvor vybral vo veci Voß.

50. Čo o tomto výbere skutočne svedčí, je, ako som už konštatoval, skutočnosť, že Súdny dvor vo veci Voß odkázal na kritérium, ku ktorému sa dospelo vo veci Helmig, a uplatnil ho na skutkové okolnosti danej veci. [35]

51. Súdny dvor zašiel v skutočnosti ešte ďalej a implicitne sa dištancoval od metódy použitej predtým vo veci Elsner-Lakeberg, pretože keď (vo veci Voß) opisuje svoje vlastné odôvodnenie, ktoré predtým poskytol vo veci Elsner-Lakeberg, nie je tento opis úplne presný. Namiesto opisu metódy „väčšieho zaťaženia“, ktorú Súdny dvor v skutočnosti vo veci Elsner-Lakeberg použil, Súdny dvor *a posteriori* objasňuje výsledok, ku ktorému sa v tejto veci dospelo, dôvodmi prevzatými z veci Helmig, ktoré však v odôvodnení vo veci Elsner-Lakeberg úplne chýbajú. [36]

[31] Rozsudok vo veci Voß (bod 29), v ktorom sa výslovne odkazuje na bod 26 rozsudku vo veci Helmig a doslovne sa uvádza kritérium navrhnuté v tomto rozsudku.

[32] Rozsudok vo veci Voß (body 34 a 35).

[33] Rozsudok vo veci Voß (body 36 a 37).

[34] Rozsudok vo veci Voß (bod 32 v spojení s bodom 31).

[35] Pozri bod 29 s opätovným uvedením kritéria, ku ktorému sa dospelo v rozsudku vo veci Helmig, a body 34, 35 a 37, v ktorých sa toto kritérium uplatňuje na skutkové okolnosti veci.

[36] Tieto dôvody boli rovnaké ako odôvodnenie, ktoré navrhol generálny advokát Jacobs vo svojich návrhoch vo veci Elsner-Lakeberg, čo na pojednávaní správne objasnila dánska vláda. Pozri bod 41 a poznámku pod čiarou 27 týchto návrhov. Porovnaj body 33 a 34 rozsudku vo veci Voß s bodom 17 rozsudku vo veci Elsner-Lakeberg.

52. Napriek tomu je pravda, že v bode 36 veci Voß Súdny dvor po tom, ako *už* dospel k záveru, že dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu (uplatnením kritéria, ku ktorému sa dospelo vo veci Helmig), prechádza k predmetnému „preskúmaniu *zložiek* odmeny“. Odkazom na „zložky odmeny“ sa však analýza neposúva k preskúmaniu pomerného vplyvu „zaťaženia“, ktoré by odmena založená na nižších mzdových sadzbách predstavovala pre zamestnanca na kratší pracovný čas. Cieľom odkazu na zložky mzdy je jednoducho podrobnejšie vysvetliť predchádzajúci záver, pokiaľ ide o nižšiu odmenu, ktorú pani Voß dostala za hodiny odpracované nad rámec svojho individuálneho kratšieho pracovného času. [37]

53. Tento dôležitý odkaz podľa mňa nepriamo vedie k myšlienke, ktorú v minulosti zobral do úvahy generálny advokát Jacobs vo veci JämO, že „posudzovať jednotlivé zložky odmeny samostatne na účely porovnania, či ide o rovnakú odmenu,… aby sa dosiahla transparentnosť a zabezpečilo účinné súdne preskúmanie“ [38].

54. Súdny dvor v prípade možnosti porovnania príslušných zložiek skutočne vykonal podrobnejšiu analýzu a odmietol súhlasiť s tým, že niektoré zložky mzdy by sa mohli navzájom kompenzovať. V tomto duchu odmietol vo veci Barber kompenzáciu diskriminačných dôchodkových práv vyššou úrovňou odstupného, pretože výsledná situácia bola pre diskriminovanú skupinu stále menej výhodná. [39] Naproti tomu môžu skutočne nastať okolnosti, za ktorých nebude takéto preskúmanie možné z dôvodu zložitosti systému odmeňovania. Jedinou metódou, v rámci ktorej bude mať porovnanie za takýchto okolností zmysel, bude, slovami generálneho advokáta Jacobsa „celkové posúdenie“ [40].

55. K takémuto scenáru však nedošlo ani vo veci Helmig, ani vo veci Voß, a v oboch Súdny dvor implicitne či explicitne venoval svoju pozornosť jednotlivým zložkám mzdy. Preto je nepresné rozlišovať medzi týmito dvoma vecami na jednej strane a vecou Elsner-Lakeberg na strane druhej, na základe individuálneho alebo menej individuálneho prístupu, ktorý zaujal Súdny dvor. Presne takéto hľadisko však zaujali niektorí účastníci konania vo veci samej.

56. Na prístup zaujatý vo veci Elsner-Lakeberg sa skutočne v konaní vo veci samej odkazovalo ako na zahŕňajúci zváženie „jednotlivých zložiek“ mzdy. Takáto charakteristika je trochu zavádzajúca, pokiaľ jej účelom má byť odlíšenie použitých metód od metódy použitej vo veci Helmig. Ako som už vysvetlil, posúdenie vo veci Helmig a neskôr vo veci Voß nebolo o nič menej podrobnejšie než posúdenie vykonané vo veci Elsner-Lakeberg. Vo všetkých troch veciach Súdny dvor v zásade zobral do úvahy odmenu za bežné pracovné hodiny *a* za hodiny odpracované nadčas. Čím sa skutočne veci Helmig a Voß na jednej strane a vec Elsner-Lakeberg na strane druhej odlišujú, je to, že vo veci Elsner-Lakeberg Súdny dvor nevyžadoval, že za rovnaké odpracované hodiny sa vždy musí odmeňovať rovnakou mzdou (a nie nižšou). Na rozdiel od veci Helmig (a neskôr veci Voß) je v tomto rozsudku implicitne prijímaná situácia, ktorá nevedie k rozdielnemu zaobchádzaniu, keď sa zaťaženie nižšej (alebo v skutočnosti žiadnej) odmeny pre zamestnancov na kratší pracovný čas jednoducho zmierni pomerne k ich situácii zahŕňajúcej kratší pracovný čas.

[37] Pozri bod 46 vyššie. Súdny dvor potom v bode 37 dospel ku konečnému záveru o rozdielnom zaobchádzaní, pričom v súlade s tým, čo už uviedol v bodoch 34 a 35 (a v súlade s kritériom podľa veci Helmig), konštatoval, že odmena zamestnancov na kratší pracovný čas za predmetné hodiny bola v tomto prípade nižšia ako odmena zamestnancov na plný úväzok.

[38] Návrhy vo veci JämO (C-236/98, EU:C:1999:618; ďalej len „návrhy vo veci JämO“; bod 31 a citovaná judikatúra).

[39] Rozsudok zo 17. mája 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, body 6, 34 a 35). Pozri aj návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Van Gerven vo veci Barber (C-262/88, EU:C:1990:34, body 7 a 8) a návrhy vo veci JämO (bod 33).

[40] Návrhy vo veci JämO (bod 32). V súlade s jeho návrhmi Súdny dvor odmietol na účely porovnania zohľadniť dodatočnú odmenu za odpracované hodiny v „nevhodnom čase“, ktorú dostávali pôrodné asistentky, keďže jej výška sa každý mesiac menila v súlade s variabilným systémom pracovných zmien. Súdny dvor namiesto toho zohľadnil základnú mesačnú mzdu pôrodných asistentiek a relevantného porovnávacieho subjektu. Rozsudok z 30. marca 2000, JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, body 39 až 45).

57. Mohlo by sa povedať, že ak by bol Súdny dvor použil kritérium podľa veci Helmig, teda „rovnaký počet odpracovaných hodín musí znamenať rovnakú odmenu“, v tomto osobitnom kontexte, viedlo by to k neuplatneniu predmetného vnútroštátneho pravidla, pokiaľ ide o zamestnancov na kratší pracovný čas. Ak rovnaký počet odpracovaných hodín skutočne znamená rovnakú odmenu, povinnosť pracovať niekoľko hodín mesačne bez dodatočnej odmeny by sa zamestnancom na kratší pracovný čas nemala ukladať vôbec alebo aspoň nie dovtedy, kým nedosiahnu počet odpracovaných hodín ako pri plnom úväzku. Dôvodom je, že akákoľvek takáto povinnosť uložená pred dosiahnutím limitu pre plný úväzok by vždy viedla k nižšej odmene pre pracovníkov na kratší pracovný čas, pokiaľ ide o „rozdielové“ hodiny (t. j. hodiny nad rámec kratšieho pracovného času, ale nedosahujúce počet hodín v rámci plného úväzku).

58. V každom prípade je kritérium, ktoré vyplynulo z rozsudku vo veci Elsner-Lakeberg, pokiaľ ide o osobitný výsledok, nezlučiteľné s kritériom použitým vo veci Helmig. Pri rozhodovaní vo veci Voß si tak Súdny dvor musel vybrať medzi týmito dvomi prístupmi a zvolil si prístup podľa veci Helmig.[41] Domnievam sa, že túto voľbu možno najlepšie vysvetliť takto.

59. Po prvé poznamenávam, že kritérium „väčšieho zaťaženia“ je podľa všetkého ťažšie uplatniť mimo osobitného skutkového stavu veci Elsner-Lakeberg. V tejto veci bolo „zaťaženie“ skutočne vyjadrené ako pevný počet pracovných hodín (ktoré bolo potrebné odpracovať pred vzniknutím nároku na dodatočnú odmenu). Pravdepodobne by bolo možné jednoducho určiť percentuálny podiel, ktorý predstavuje „pevne stanovené zaťaženie“ oproti danému plánu práce na kratší pracovný čas, resp. plánu práce na plný úväzok. Takáto úloha sa však stane oveľa zložitejšou, pokiaľ by sa rovnaká logika mala uplatniť aj vo veci, ako je vec Voß. V tejto veci by skutočne ekvivalentom „zaťaženia“ musela byť znížená mzdová sadzba uplatniteľná na „rozdielové“ hodiny. Vzhľadom na to, že hodiny odpracované nadčas sa budú v jednotlivých mesiacoch líšiť, zamestnávateľ by tak pracoval s konštantne pohyblivým cieľom, pričom by musel pre každý mesiac vypočítať „rozdielové“ hodiny odpracované zamestnancom na kratší pracovný čas, za ktoré by bolo možné poskytnúť *nižšiu* odmenu v porovnaní so zamestnancom na plný úväzok.

60. Po druhé, čo je významnejšie, zastávam názor, že Súdny dvor sa rozhodol uplatniť kritérium podľa veci Helmig s cieľom potvrdiť, že možnosť, že zamestnanec na kratší pracovný čas je odmeňovaný *menej* než zamestnanec na plný úväzok za rovnaký počet odpracovaných hodín, je jednoducho vylúčená. Pomerné zníženie mzdy nepredstavuje jednu z možností ani vtedy, ak by sa na tento účel dala vymyslieť možná matematická rovnica. Odôvodnenie a faktický výsledok, ku ktorým sa dospelo vo veci Voß ukazujú, že sa Súdny dvor rozhodol zaujať k zákazu diskriminácie prístup, ktorý ponúkal rozsiahlejšiu ochranu zamestnancov na kratší pracovný čas v porovnaní s ochranou, ktorú ponúkal prístup vo veci Elsner-Lakeberg.

61. Na základe týchto prvkov sa domnievam, že preskúmanie toho, či dochádza k nerovnosti zaobchádzania so zamestnancami na kratší pracovný čas, pokiaľ ide o odmenu, by malo spočívať v overení toho, či zamestnanec na kratší pracovný čas dostáva rovnakú mzdu ako zamestnanec na plný úväzok za rovnaký počet odpracovaných (rovnakých) hodín. Toto posúdenie musí prirodzene zahŕňať preskúmanie zložiek mzdy, ak takéto zložky existujú (ako je mzda za bežnú prácu, mzda za nadčas, a ak nie je štruktúra mzdy príliš zložitá, majú sa aj súdne preskúmať), pričom sa rozumie, že preskúmanie jednotlivých zložiek mzdy slúži na účely overenia, či je mzda za rovnaký počet odpracovaných hodín rovnaká.

62. Na základe týchto objasnení sa teraz budem venovať prejednávanej veci.

[41] Pozri body 47 až 52 vyššie.

C. Uplatnenie kritéria na prejednávanú vec

63. Túto časť začnem pripomienkami k osobitnej povahe predmetného zamestnania na kratší pracovný čas (oddiel 1). Vychádzajúc z diskusie v predchádzajúcej časti týchto návrhov následne dospejem k záveru, že jednotnosť predmetných limitov pre vznik nároku nevedie k nerovnosti zaobchádzania so zamestnancami na kratší pracovný čas, ako je MK (oddiel 2).

1. Osobitná povaha predmetného zamestnania na kratší pracovný čas

64. Zo spisového materiálu vyplýva, že povolanie MK ako pilot je pomerne špecifické v tom, že nepodlieha žiadnemu pevne stanovenému pracovnému času.

65. Žalovaná bez námietky zo strany MK vysvetlila, že je v zásade isté, kedy sa pracovný deň začne, ale je len málo predvídateľné, kedy sa skončí. Je to vo veľkej miere z dôvodu osobitnej povahy letovej prevádzky, pre ktorú býva každá cesta čiastočne nepredvídateľná, keďže môže dôjsť k meškaniu z meteorologických, prevádzkových alebo technických dôvodov. Hoci sa každá cesta plánuje, tieto plány sa vo väčšine prípadov musia pozmeniť. Koniec každého pracovného dňa sa tak každý deň zaznamenáva elektronicky. Z toho vyplýva, že jediný spôsob, ako môže pilot ako MK pracovať na kratší pracovný čas, je, že sa mu poskytnú dodatočné dni ročnej dovolenky, výsledkom čoho je, že jeho mesačná mzda sa pomerne zníži. Pokiaľ však ide o jeho reálne pracovné dni, pilot na kratší pracovný čas pracuje za rovnakých podmienok ako pilot na plný úväzok, pokiaľ ide o jeho letové hodiny. Na rozdiel od iných povolaní je pilot skutočne málokedy v takej pozícii, aby odišiel z práce v konkrétny čas dňa, aby mohol svoj čas pravidelne venovať niečomu inému než práci.

66. Žalovaná konkrétnejšie vysvetlila, že neexistujú žiadne minimálne letové hodiny, ktoré musí pilot na plný úväzok alebo pilot na kratší pracovný čas dosiahnuť, ale sú stanovené určité maximálne hodnoty, ktoré sa musia dodržiavať. Takisto vysvetlila, že pre každého pilota vypočítava jeho individuálny mesačný limit, pokiaľ ide o letové hodiny, ktorý je zahrnutý v možnej zmluve o kratšom pracovnom čase a odráža pilotovu dostupnosť na účely rozvrhnutia letov. Napriek tomu, keď pilot na kratší pracovný čas dosiahne svoj individuálny limit, pokiaľ ide o odpracované letové hodiny, stále dostáva mzdu založenú na bežnej sadzbe. Až keď dosiahne limit pre vznik nároku, je za hodiny nad rámec tohto limitu odmenený na základe príslušnej zvýšenej sadzby.

67. Na základe toho, ako chápem uvedené informácie, preto nedáva veľký zmysel rozlišovať v tomto kontexte medzi pracovnými hodinami kratšieho pracovného času, pracovnými hodinami plného úväzku či nadčasmi, ako by to bolo možné v prípade zamestnanca, ktorý pracuje počas pevne stanovených hodín v bežnom zmysle tohto pojmu. Jednoducho existujú letové hodiny, za ktoré sa pri prekročení limitov pre vznik nároku odmeňuje podľa troch postupne sa zvyšujúcich sadzieb.

2. Vedú jednotné limity pre vznik nároku k rozdielnemu zaobchádzaniu s pilotmi na kratší pracovný čas?

68. Ústrednou otázkou v tejto veci je to, či odmena za „letové hodiny“ [42], pokiaľ ide o hodiny odpracované nad rámec predmetných limitov pre vznik nároku, je diskriminačná voči pilotom na kratší pracovný čas v porovnaní s pilotmi na plný úväzok [43] z dôvodu jednotnosti týchto limitov. Ako sa uvádza vyššie, vnútroštátny súd spojil túto otázku s preskúmaním, či by sa daná situácia mala posúdiť na základe zohľadnenia „celkovej odmeny“ alebo na základe zohľadnenia zložiek mzdy.

69. Stanoviská vyjadrené v prejednávanom konaní sa líšia.

70. Podľa MK by sa posúdenie malo vykonať tak, aby sa individuálne zohľadnila každá zložka odmeny. Skutočnosť, že limity pre vznik nároku nie sú znížené pomerne k faktoru jeho kratšieho pracovného času, predstavuje porušenie zákazu diskriminácie zamestnancov na kratší pracovný čas. Nemecká vláda a Komisia zastávajú podobné stanovisko. [44]

71. Žalovaná tvrdí opak a zastáva názor, že posúdenie sa môže opierať o kritérium celkovej odmeny, čo v prejednávanej veci vedie k záveru, že predmetné jednotné limity pre vznik nároku nevedú k žiadnym rozdielom v zaobchádzaní. Podobné stanovisko zaujala aj dánska, poľská a nórska vláda. Tieto vlády zdôrazňujú, že za rovnaký počet odpracovaných letových hodín dostanú piloti na kratší pracovný čas rovnakú mzdu ako piloti na plný úväzok, ako sa vyžaduje podľa kritéria stanoveného vo veci Helmig a potvrdeného vo veci Voß. Okrem toho dánska vláda vyjadrila obavy z dôsledkov, ktoré by možné opačné rozhodnutie malo pre trh práce.

72. Súhlasím so žalovanou, ako aj s dánskou, poľskou a nórskou vládou, že predmetná situácia nevedie k rozdielnemu zaobchádzaniu so zamestnancami na kratší pracovný čas.

73. Po prvé, pokiaľ ide o metódu, ktorá sa má použiť, pripomínam v súlade s uvedenou analýzou judikatúry, že posúdenie údajnej diskriminácie zamestnanca na kratší pracovný čas musí pozostávať z overenia, či zamestnanci na kratší pracovný čas dostávajú za rovnaký počet hodín (rovnakej práce) rovnakú mzdu ako zamestnanci na plný úväzok. Ako som už pripomenul, toto preskúmanie musí zahŕňať zohľadnenie jednotlivých zložiek mzdy.

74. V tomto smere mám pochopenie pre MK, nemeckú vládu a Komisiu, keď všetci títo účastníci predkladajú rovnaké všeobecné pripomienky v súvislosti s potrebou zohľadniť spomínané jednotlivé zložky. Z ich podaní však vyplýva, že každý z nich si túto metódu v zásade spája s „kritériom väčšieho zaťaženia“, keďže zjavne dospeli k záveru, že absencia pomerného zníženia predmetných limitov pre vznik nároku vedie k rozdielnemu zaobchádzaniu.

[42] Pozri poznámku pod čiarou 3 vyššie.

[43] Je nesporné, že relevantným plno-úväzkovým porovnávacím subjektom pre pilota na kratší pracovný čas, ako je MK, je podľa všetkého pilot na plný pracovný úväzok. Vnútroštátny súd poznamenáva, že z predmetných ustanovení vyplýva, že odmena za dodatočné letové hodiny závisí výhradne od toho, či sa príslušná činnosť vykonáva v určitom rozsahu. Uplatňujú sa teda rovnako na všetkých zamestnancov, ktorí sú zaradení ako posádka pilotnej kabíny a ktorí odpracujú letové hodiny.

[44] Nemecká vláda sa však – na rozdiel od žalobcu – domnieva, že rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené cieľom kompenzovať osobitné pracovné zaťaženie, pričom Komisia sa v zásade domnieva, že podmienky, za ktorých možno odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, nie sú podľa všetkého splnené. Pripomínam, že problematika odôvodnenia údajných rozdielov v zaobchádzaní súvisí s druhou otázkou uvedenou v prejednávanej veci, ktorá nie je predmetom súčasných návrhov, ako je vysvetlené v bodoch 17 až 19 vyššie.

75. Hoci dánska, poľská a nórska vláda uprednostňujú metódu „celkovej odmeny“, z ich podaní, naopak, vyplýva akceptácia myšlienky, že je potrebné zohľadniť jednotlivé zložky mzdy, pokiaľ sa toto zohľadnenie stále riadi všeobecným pravidlom, že za rovnaký počet odpracovaných hodín patrí rovnaká odmena bez toho, aby existovala povinnosť znižovať predmetné limity pomerne k faktoru kratšieho pracovného času.

76. So zreteľom na tieto objasnenia zo spisového materiálu vyplýva, že odmena za letové hodiny je rovnaká pre obidve kategórie zamestnancov, pokiaľ ide o hodiny odpracované *pod* úrovňou jednotne stanovených limitov pre vznik nároku. Odmena sa zvyšuje takisto rovnakým spôsobom, pokiaľ ide o hodiny odpracované *nad* úrovňou týchto limitov. Z toho vyplýva, že pokiaľ ide o dané dve zložky odmeny, za rovnaký počet letových hodín náleží rovnaká odmena. S prihliadnutím na toto pomerne jednoduché matematické cvičenie nevidím diskrimináciu, ktorá by postihovala pilotov pracujúcich na kratší pracovný čas ako MK.

77. Ako poznamenáva žalovaná, na rozdiel od situácie vo veci Voß, z predmetných ustanovení nevyplýva, že zamestnanci na kratší pracovný čas sú za nejaké svoje letové hodiny platení *menej* ako zamestnanci na plný úväzok. Ako na vypočutí pripomenula dánska vláda, predmetná situácia sa podobá skutkovým okolnostiam vo veci Helmig, v ktorej Súdny dvor odmietol považovať za rozdielne zaobchádzanie situáciu, keď zamestnanci na kratší pracovný čas nedostávali mzdu vypočítanú na základe zvýšenej sadzby už od prvej hodiny prevyšujúcej ich pracovnú zmluvu na kratší pracovný úväzok, keď sa daná zvýšená sadzba uplatňovala na zamestnancov na kratší pracovný čas i zamestnancov na plný úväzok až po prekročení ekvivalentu plného pracovného času.

78. MK aj Komisia tvrdia, že skutočnosť, že predmetné limity sa pomerne neznižujú, má negatívny vplyv na zamestnancov na kratší pracovný čas, pokiaľ ide o vzťah medzi výkonom a poskytnutým protiplnením.

79. Musím pripustiť, že mám problém presne pochopiť tento negatívny vplyv, keďže obidve kategórie pilotov sú zjavne odmeňované rovnako, pokiaľ ide o odmenu za letové hodiny, za skutočne odpracované hodiny. Ich efektívny výkon je v skutočnosti odmeňovaný rovnakým protiplnením.

80. Čo je dôležité, MK tvrdí, že neexistuje žiadny objektívny dôvod, pre ktorý by sa limity pre vznik nároku *nemohli znížiť* pomerne k predmetnému faktoru kratšieho pracovného času, keďže podľa jeho názoru sa ustanoveniami kolektívnych zmlúv, v ktorých sa stanovujú tieto limity, v skutočnosti nesleduje cieľ kompenzácie za konkrétne pracovné zaťaženie a keďže hodnoty, ktoré boli pre tieto limity zvolené, nevychádzajú zo žiadnych objektívnych prvkov. Nemecká vláda dodáva, že MK *de facto* dostáva nižšiu mzdu než pilot na plný úväzok, pretože z dôvodu toho, že pracuje na kratší pracovný čas, je menej pravdepodobné, že dosiahne limity pre vznik nároku.

81. V rámci odpovede na tieto argumenty najskôr konštatujem, že hodnoty predmetných limitov pre vznik nároku predstavujú výsledok dohody, ktorú dosiahli sociálni partneri. Keďže podlieha povinnosti súladu s uplatniteľnými regulačnými obmedzeniami, nie je úlohou Súdneho dvora, aby spochybňoval túto dohodu či lekárske dôkazy, z ktorých môže vychádzať.

82. Po druhé súhlasím s nemeckou vládou, že MK podľa všetkého počas jedného roka odpracuje menej hodín než pilot na plný úväzok. Pravdepodobným dôsledkom toho je, že bude menej mesiacov, v rámci ktorých dosiahne limity pre vznik nároku, a tým aj zvýšenú odmenu za príslušné odpracované hodiny.

83. Chápem to tak, že to, do akej miery to tak skutočne je, závisí do veľkej miery od toho, ako si MK zorganizuje ročnú dovolenku. Ako potvrdil na vypočutí, skutočne boli mesiace, keď dokázal dosiahnuť dané limity. Napriek tomu, aj keby to tak nebolo, je v rámci prejednávanej veci stále dôležitou otázkou, či za skutočne odpracované letové hodiny MK dostane rovnakú odmenu ako pilot na plný úväzok alebo či dostane menej. Podľa všetkého odpoveďou na túto otázku, s výhradou overenia vnútroštátneho súdu, je, že za rovnaký počet odpracovaných hodín dostáva rovnakú odmenu.

84. Ako už argumentovali žalovaná a dánska, poľská a nórska vláda, prijatie stanoviska MK by viedlo k tomu, že s pilotmi na kratší pracovný čas by sa zaobchádzalo lepšie než s pilotmi na plný pracovný úväzok, pokiaľ ide o počet letových hodín nad rámec ich jednotlivých limitov pre odpracované hodiny, na základe ktorých vzniká nárok na zvýšenú sadzbu pre pilotov na plný úväzok. V prípade zamestnania na kratší pracovný čas predstavujúci 90 % pracovného času plného úväzku môže byť tento rozdiel pomerne obmedzený. V prípade zamestnania na kratší pracovný čas predstavujúci 50 % pracovného času plného úväzku tento rozdiel už taký nie je, ale musela by sa uplatňovať rovnaká logika. V každom prípade, ak by sa aj rozdiel mal týkať odmeny čo i len za jednu letovú hodinu, správnou otázkou v tomto kontexte nie je to, či existuje dôvod, pre ktorý by sa s pilotmi na kratší pracovný čas nemalo takto zaobchádzať v dôsledku úmerného zníženia predmetných limitov, ale to, či si zákaz diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas stanovený v doložke 4 rámcovej dohody vyžaduje takéto zníženie a takéto zaobchádzanie.

85. Ako už bolo spomenuté, v rámcovej dohode sa stanovujú pravidlá minimálnej ochrany. Táto minimálna úroveň ochrany si vyžaduje, ako som už vysvetlil, aby bola odmena za rovnaký počet pracovných hodín odpracovaných zamestnancami na kratší pracovný čas a zamestnancami na plný úväzok rovnaká, a nie nižšia alebo vyššia.

86. Zo spisového materiálu vyplýva, že MK dostáva za rovnaký počet letových hodín rovnakú mzdu ako pilot na plný úväzok. Preto sa s ním podľa môjho názoru nezaobchádza menej výhodne než s pilotom na plný úväzok.

V. Návrh

87. Vzhľadom na uvedené navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prvú otázku, ktorú v prejednávanej veci predložil Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), takto:

Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá sa nachádza v prílohe k smernici Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC

sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni ustanoveniu stanovenému v kolektívnej zmluve, podľa ktorého je dodatočná odmena pre zamestnancov na kratší pracovný čas a zamestnancov na plný úväzok jednotne podmienená rovnakým počtom prekročených pracovných hodín, keď sa rovnaký počet hodín odpracovaných zamestnancami na kratší pracovný čas a zamestnancami na plný úväzok odmeňuje rovnakou mzdou.