



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
prednesené 16. marca 2017¹

Vec C-98/15

**María Begoña Espadas Recio
proti
Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona
(Pracovný súd č. 33 Barcelona, Španielsko)]

„Smernica 79/7/EHS – Článok 4 ods. 1 – Rovnosť zaobchádzania s pracovníkmi a pracovníčkami –
Smernica 97/81/ES – Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas – Vnútroštátna právna úprava,
ktorá upravuje výpočet doby poskytovania dávky v nezamestnanosti – Nezohľadnenie neodpracovaných
dní – Diskriminácia“

1. Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 Barcelona, Španielsko) v prejednávacom návrhu na začatie prejudiciálneho konania žiada o usmernenie týkajúce sa výkladu smernice Rady 79/7/EHS o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením² a smernice Rady 97/81/ES týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC³. Vnútroštátny súd sa v podstate po prvé pýta, či dávka v nezamestnanosti financovaná z poistného odvedeného zamestnancom a jeho zamestnávateľom patrí do pôsobnosti rámcovej dohody. Tiež chce zistiť, či sú v prípade, ak má pracovník na kratší pracovný čas „dohodu o vertikálnej práci“ so svojím zamestnávateľom (napríklad jeho pracovný čas predstavuje 50 % pracovného času porovnateľného pracovníka na plný úväzok, ktorý je rozložený na pondelok, utorok a stredu, pričom vo štvrtok a v piatok nepracuje), vnútroštátne predpisy, ktoré vylučujú neodpracované dni z výpočtu celkového obdobia poskytovania dávky v nezamestnanosti, zlučiteľné s rámcovou dohodou a/alebo smernicou 79/7.

Právo EÚ

Smernica 79/7

2. V druhom odôvodnení smernice 79/7 sa uvádza, že zásada rovnakého zaobchádzania vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením by sa mala vykonávať predovšetkým v zákonných systémoch, ktoré poskytujú ochranu okrem iného pred rizikom nezamestnanosti.

1 Jazyk prednesu: angličtina.

2 Smernica Rady z 19. decembra 1978 (Ú. v. ES L 6, 1979, s. 24; Mim. vyd. 05/001, s. 215).

3 Smernica Rady z 15. decembra 1997 (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267).

3. V súlade s článkom 2 sa smernica 79/7 vzťahuje okrem iného na pracovníkov, ktorých činnosť je prerušená z dôvodu nedobrovoľnej nezamestnanosti. Táto smernica sa vzťahuje napríklad na zákonné systémy, ktoré poskytujú ochranu pred nezamestnanosťou, ako je uvedené v článku 3.

4. Zásada rovnakého zaobchádzania je vymedzená v článku 4 ods. 1 tak, že sa ňou rozumie, že:

„neexistuje žiadna priama či nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav, predovšetkým pokiaľ ide o:

- rozsah jednotlivých systémov a podmienky prístupu k nim,
- povinnosť platiť príspevky a výpočet výšky príspevkov,
- výpočet dávok vrátane ich zvýšenia s ohľadom na manžela/manželku a závislé osoby, a podmienky určujúce trvanie a zachovanie nároku na dávky.“

Smernica 97/81

5. Dňa 6. júna 1997 všeobecné prierezové priemyselné organizácie, Únia priemyselných a zamestnávateľských konfederácií Európy (UNICE), Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou (CEEP) a Európska odborová konfederácia (ETUC) uzavreli rámcovú dohodu o práci na kratší pracovný čas (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorej cieľom je okrem iného odstrániť diskrimináciu pracovníkov na kratší pracovný čas.⁴

6. Rámcová dohoda bola riadne začlenená do práva (EÚ) smernicou 97/81. V článku 1 tejto smernice je vysvetlené, že jej cieľom je vykonanie rámcovej dohody. Článok 2 ods. 1 vyžadoval, aby členské štáty uviedli do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na vykonanie tejto smernice najneskôr do 20. januára 2000 alebo zabezpečili, aby sociálni partneri zaviedli na tento účel potrebné opatrenia pomocou dohody. Znenie rámcovej dohody je pripojené k tejto smernici.⁵

7. V treťom odseku preambuly rámcovej dohody sa uvádza:

„Táto dohoda sa vzťahuje na podmienky zamestnania pracovníkov na kratší pracovný čas, pričom uznáva, že rozhodnutie o záležitostiach týkajúcich sa štatutárneho sociálneho zabezpečenia ostávajú na členských štátoch.“

8. Účelom rámcovej dohody, ktorý je vymedzený v jej doložke 1 písm. a), je „zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas“.

9. Podľa doložky 2 ods. 1 rámcová dohoda platí pre „pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte“.

10. Pracovník na kratší pracovný čas je vymedzený v doložke 3 ods. 1 ako „zamestnan[ec], 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“.

⁴ Pozri odôvodnenia 8 až 12.

⁵ Pozri ďalej smernicu Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 o rozšírení smernice 97/81/ES o rámcovej dohode o práci na čiastočný úväzok, ktorú uzatvorili UNICE, CEEP a ETUC, na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska (Ú. v. ES L 131, 1998, s. 10; Mím. vyd. 05/003, s. 278). Na skutočnosti, ktoré sú predmetom konania vo veci samej, sa vzťahuje znenie smernice 97/81 zmenené a doplnené smernicou 98/23.

11. Doložka 4 je nazvaná „Zásada nediskriminácie“. Doložka 4 ods. 1 stanovuje: „Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.“

Španielske právo

12. Vnútroštátny súd uvádza, že článok 41 španielskej ústavy je základom štátneho systému sociálneho zabezpečenia, ktorý upravuje najmä Ley General de la Seguridad Social (všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení) (ďalej len „LGSS“), schválený kráľovským legislatívnym dekrétom (Real Decreto Legislativo) č. 1/94 z 20. júna 1994. V článku 204 LGSS sú upravené dva typy ochrany v nezamestnanosti – ochrana príspevkového typu a ochrana založená na sociálnej pomoci. Tento systém spravuje štát a ochrana pred rizikom nezamestnanosti je povinná.

13. Článok 210 LGSS je nazvaný „Obdobie poskytovania dávky v nezamestnanosti“. Obdobie poskytovania dávky nezamestnanému pracovníkovi (ďalej len „obdobie poskytovania dávky“) sa určuje na základe: i) odpracovaných období, v súvislosti s ktorými pracovník platil poistné, v priebehu šiestich rokov predchádzajúcich zmene jeho právneho stavu zo zamestnanca na nezamestnaného, alebo ii) okamihu zániku povinnosti platiť poistné. Je stanovená stupnica, v ktorej je uvedená doba poistenia v dňoch a zodpovedajúce obdobie poskytovania dávky, ktoré je tiež vyjadrené v dňoch. Napríklad v prípade, ak je doba poistenia od 360 do 539 dní, dávka sa vypláca 120 dní, doba poistenia od 1 260 do 1 439 dní zakladá nárok na dávku vyplácanú 420 dní a v prípade, ak je doba poistenia dlhšia ako 2 160 dní, vzniká nárok na vyplácanie dávky počas 720 dní (maximálne obdobie poskytovania dávky).

14. Bod 4 ods. 1 siedmeho dodatkového ustanovenia LGSS, ktoré upravuje ustanovenia týkajúce sa pracovníkov na kratší pracovný čas, stanovuje, že „na účely určenia doby poistenia a výpočtu výpočtového základu dávok v nezamestnanosti sa použijú ustanovenia osobitného vykonávacieho predpisu“. Tieto ustanovenia sú obsiahnuté v Real Decreto 625/1985 de protección por desempleo (kráľovský dekrét č. 625/1985 o ochrane v nezamestnanosti) (ďalej len „RD č. 625/1985“). Článok 3 tohto predpisu stanovuje spôsob výpočtu obdobia poskytovania dávky. Článok 3 ods. 1 sa týka pracovníkov na plný úväzok. Stanovuje: „Obdobie poskytovania dávky v nezamestnanosti sa stanoví podľa odpracovanej doby poistenia v priebehu štyroch rokov predchádzajúcich právnomu stavu nezamestnanosti alebo v okamihu zániku povinnosti platiť poistné.“ Pokiaľ ide o pracovníkov na kratší pracovný čas, článok 3 ods. 4 stanovuje: „Pokiaľ sa preukázané poistné týka práce na kratší pracovný čas alebo skutočnej práce v prípadoch skrátenia pracovného času, každý odpracovaný deň sa započítava ako deň poistenia, bez ohľadu na dĺžku pracovného času.“

15. Vnútroštátny súd uvádza, že podľa vnútroštátnej judikatúry strata zamestnania zakladá nárok na dávku v nezamestnanosti. Na určenie obdobia poskytovania dávky treba zohľadniť len dni, počas ktorých zamestnanec skutočne pracoval, aj keby sa príslušné poistné na sociálne zabezpečenie pre prípad nezamestnanosti platilo za každý deň v každom mesiaci v priebehu celého roka.

Skutkový stav, konanie a položené otázky

16. Pani María Begoña Espadas Recio (ďalej len „pani Espadasová Reciová“) pracovala ako upratovačka. Od 23. decembra 1999 bola nepretržite zamestnaná u viacerých zamestnávateľov. Jej pracovný čas bol rozvrhnutý takto: pracovala 2,5 hodiny každý týždeň v pondelok, v stredu a vo štvrtok a 4 hodiny prvý piatok v mesiaci. Jej pracovný čas bol teda bol rozvrhnutý „vertikálne“ – práca na kratší pracovný čas sa vykonávala len v niektorých dňoch v týždni, a nebola rozložená na všetkých päť dní pracovného týždňa („horizontálne“ rozvrhnutie). Dňa 29. júla 2013 pracovný pomer pani Espadasovej Reciovej zanikol.

17. Dňa 30. septembra 2013 Servicio Público de Empleo Estatal (Štátna verejná služba zamestnanosti, ďalej len „SPEE“) vyhovel jej žiadosti o priznanie nároku na dávku v nezamestnanosti. SPEE jej pôvodne priznala nárok na dávku počas 120 dní od 10. septembra 2013 do 9. januára 2014 vrátane vo výške 6,10 eura za deň. Pani Espadasovej Reciovej sa započítalo 452 dní poistenia. Pani Espadasová Reciová napadla toto rozhodnutie odvolaním, pričom tvrdila, že má nárok na poskytovanie dávky počas obdobia 720 dní (nespochybnila výpočtový základ pokiaľ ide o výšku dennej dávky, ktorú dostala).⁶ SPEE rozhodnutím z 9. decembra 2013 čiastočne vyhovel jej odvolaniu. Priznala jej nárok na dávku v nezamestnanosti počas 420 dní na základe jej pracovného času, ktorý vypočítala na 8,5 hodiny týždenne.

18. SPEE na základe výkladu článku 210 LGSS v spojení s článkom 3 ods. 4 RD č. 625/1985 konštatovala, že obdobie poskytovania dávky v nezamestnanosti treba vypočítať na základe počtu dní poistenia počas šiestich rokov predchádzajúcich zmene stavu pani Espadasovej Reciovej zo zamestnanej na nezamestnanú. V prípade práce na kratší pracovný čas sa mal každý skutočne odpracovaný deň započítať ako deň poistenia. Z toho vyplynulo, že za šesť rokov predchádzajúcich právnomu stavu nezamestnanosti pani Espadasová Reciová preukázala, že zaplatila poistné za 1 387 dní. Obdobie poskytovania dávky bolo preto určené na 420 dní. SPEE nezohľadnila zvyšok šesťročného obdobia, za ktoré pani Espadasová Reciová a jej bývalí zamestnávateľia platili poistné.

19. Je nesporné, že ak by pani Espadasová Reciová pracovala na základe „horizontálneho“ rozvrhnutia pracovného času – 1,75 hodiny každý deň v päťdňovom pracovnom týždni, čo je spolu 8,5 hodiny –, mala by nárok na vyplácanie dávky v nezamestnanosti počas maximálneho obdobia 720 dní.

20. Pani Espadasová Reciová podala na vnútroštátnom súde žalobu, ktorou napadla rozhodnutie SPEE, pokiaľ ide o priznané obdobie poskytovania dávky v nezamestnanosti. Zastáva názor, že vzhľadom na to, že odpracovala šesť po sebe idúcich rokov a platila poistné za 30 alebo 31 dní v mesiaci (spolu 2 160 dní), má nárok na poskytovanie dávky počas 720 dní namiesto priznaných 420 dní. Tvrdí, že na účely stanovenia obdobia poskytovania dávky by sa mali zohľadniť všetky dni poistenia, a nielen skutočne odpracované dni. Ak by to tak nebolo, znamenalo by to nielen jej dvojité znevýhodnenie ako pracovníčky na kratší pracovný čas v rozpore s logikou a zásadou proporcionality⁷, ale tiež priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia.

21. Vnútroštátny súd sa domnieva, že Súdny dvor skúmal podobnú otázku v rozsudku Bruno a Pettini⁸. Súdny dvor v súvislosti so starobným dôchodkom personálu kabíny lietadla v leteckej spoločnosti Alitalia, ktorý upravoval taliansky systém sociálneho zabezpečenia, rozhodol, že doložka 4 rámcovej dohody bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vylučuje neodpracované obdobia z výpočtu doby potrebnej na získanie nároku na takýto dôchodok, keďže taká právna úprava diskriminuje pracovníkov na kratší pracovný čas, pokiaľ takéto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

22. Pokiaľ sa rámcová dohoda neuplatní, vnútroštátny súd sa domnieva, že môže ísť o diskrimináciu na základe pohlavia, ktorá odporuje smernici 79/7. Kratšie obdobie poskytovania dávky, ktoré sporný vnútroštátny predpis priznáva „vertikálnym“ pracovníkom na kratší pracovný čas v porovnaní s „horizontálnymi“ pracovníkmi na kratší pracovný čas, predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, keďže uplatňované pravidlá negatívne vplyvajú na zamestnané ženy ako celok. Podľa ročných štatistík tvoria veľkú väčšinu pracovníkov na kratší pracovný čas v Španielsku (približne 70 % až 80 %) ženy.

⁶ SPEE následne z vlastného podnetu prehodnotila výpočtový základ na určenie dennej dávky v nezamestnanosti a rozhodla o jeho zvýšení zo 6,10 eura/deň na 10,91 eura/deň.

⁷ Pani Espadasová Reciová poukazuje na to, že výška dávky v nezamestnanosti, ktorú dostávala denne, už bola pomerne znížená s cieľom zohľadniť skutočnosť, že bola pracovníčkou na kratší pracovný čas, a nie pracovníčkou na plný úväzok.

⁸ Rozsudok z 10. júna 2010, *Bruno a Pettini* (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329).

23. Vnútroštátny súd preto položil Súdnemu dvoru prejudiciálne otázky v tomto znení:

- „1. [Má sa] v súlade s judikatúrou stanovenou [rozsudkom Bruno a Pettini] doložka 4 [rámcovej dohody] vykladať tak, že sa uplatňuje na dávku v nezamestnanosti príspevkového typu, akou je dávka stanovená v článku 210 [LGSS], financovanú výlučne z poistného odvedeného zamestnancom a podnikmi, v ktorých bol zamestnaný, ktorá vychádza z odpracovanej doby poistenia v priebehu šiestich rokov predchádzajúcich právnomu stavu nezamestnanosti?
2. [V] prípade kladnej odpovede na predchádzajúcu otázku má sa v súlade s judikatúrou stanovenou [rozsudkom Bruno a Pettini] vykladať doložka 4 [rámcovej dohody] v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, aká je stanovená v článku 3 ods. 4 [RD č. 625/1985], na ktorý odkazuje bod 4 ods. 1 siedmeho dodatkového ustanovenia [LGSS], ktorá – v prípadoch ‚vertikálnej‘ práce na kratší pracovný čas (práce len tri dni v týždni) – vylučuje na účely výpočtu obdobia poskytovania dávky v nezamestnanosti neodpracované dni, hoci za ne bolo zaplatené poistné, v dôsledku čoho dochádza k skráteniu priznaného obdobia poskytovania dávky?
3. [Má] sa zákaz priamej alebo nepriamej diskriminácie na základe pohlavia, ktorý stanovuje článok 4 smernice 79/7, vykladať v tom zmysle, že zakazuje alebo bráni vnútroštátnej právnej úprave, aká je stanovená v článku 3 ods. 4 [RD č. 625/1985], ktorá v prípadoch ‚vertikálnej‘ práce na kratší pracovný čas (práce vykonávanej len tri dni v týždni) vylučuje zo započítania ako dní poistenia neodpracované dni s následným skrátením obdobia poskytovania dávky v nezamestnanosti?“

24. Písomné pripomienky predložila španielska vláda a Európska komisia a obaja účastníci konania predniesli ústne pripomienky na pojednávaní, ktoré sa konalo 15. júna 2016.

Posúdenie

Úvodné poznámky

25. Podľa ustálenej judikatúry právo EÚ nezasahuje do právomoci členských štátov organizovať svoje systémy sociálneho zabezpečenia, a pokiaľ chýba harmonizácia na úrovni EÚ, je na právnej úprave každého členského štátu, aby stanovila podmienky poskytovania dávok sociálneho zabezpečenia. Pri výkone tejto právomoci však musia členské štáty dodržiavať právo EÚ.⁹

26. Španielsko je teda v zásade oprávnené stanoviť, že prístup k dávkam príspevkového typu (financovaných spoločne zamestnancom a zamestnávateľom) týkajúcim sa nezamestnanosti podľa jeho systému sociálneho zabezpečenia, ako aj ich výška závisia od doby poistenia, ktorá sa vzťahuje na dotknutého nezamestnaného pracovníka, stanovenej článkom 210 LGSS a článkom 3 RD č. 625/1985. Tieto vnútroštátne predpisy sa však musia uplatňovať spôsobom, ktorý je v súlade s uplatniteľným právom EÚ.

27. Vnútroštátny súd uvádza, že pani Espadasová Reciová pracovala 8,5 hodiny týždenne. Svoj pracovný čas odpracovala za tri dni a rozvrhnutie jej pracovného času je opísané ako „vertikálne“. Ak by odpracovala rovnaký celkový počet hodín, ktoré by však boli rozvrhnuté „horizontálne“, pracovala by 1,75 hodiny denne päť dní v týždni. Vzťahuje sa zákaz diskriminácie stanovený v doložke 4 rámcovej dohody na prípad pani Espadasovej Reciovej?

⁹ Pozri rozsudok zo 14. apríla 2015, *Cachaldora Fernández* (C-527/13, EU:C:2015:215, bod 25 a tam citovaná judikatúra).

Prvá a druhá otázka

28. Vnútroštátny súd sa prvou otázkou pýta, či sa doložka 4 rámcovej dohody vzťahuje na dávku v nezamestnanosti príspevkového typu, o akú ide v spore vo veci samej. V prípade, ak je odpoveď na túto otázku kladná, je potrebné zistiť, či rámcová dohoda bráni sporným vnútroštátnym predpisom. Podľa týchto predpisov sa pri výpočte obdobia poskytovania dávky v nezamestnanosti zohľadňujú len dni, počas ktorých nezamestnaný pracovník skutočne pracoval, aj keď sa poisťné platí za každý deň každého mesiaca. Toto pravidlo má za následok skrátenie obdobia poskytovania dávky v nezamestnanosti v porovnaní *bud'* s „horizontálnymi“ pracovníkmi na kratší pracovný čas, *alebo* s pracovníkmi na plný úväzok.

29. Tieto dve otázky sú úzko prepojené, a preto sa nimi budem zaoberať spoločne.

30. Vnútroštátny súd uvádza, že postavenie pani Espadasovej Reciovej ako „vertikálneho“ pracovníka na kratší pracovný čas vedie k dvom dôsledkom. Po prvé pani Espadasová Reciová dostáva nižšiu dávku než porovnateľní pracovníci na plný úväzok, lebo ako pracovníčka na kratší pracovný čas odpracovala menej hodín týždenne. Po druhé pri stanovení obdobia poskytovania dávky sa neberú do úvahy všetky dni, za ktoré pani Espadasová Reciová a jej bývalí zamestnávateľia v skutočnosti odvedli poisťné. Vznik nároku na dávku, o ktorú ide v spore vo veci samej, závisí od existencie pracovnoprávneho vzťahu medzi pani Espadasovou Reciovou a jej bývalými zamestnávateľmi, pričom systém, z ktorého sa vypláca dávka v nezamestnanosti, sa financuje z poisťného, ktoré odvedli pani Espadasová Reciová a jej bývalí zamestnávateľia. V rámci tohto systému sa sociálne hľadiská zohľadňujú prostredníctvom dávky sociálnej pomoci (ďalej len „dávka nepríspevkového typu“), ktorú financuje výlučne štát. Vnútroštátny súd preto zastáva názor, že dávka v nezamestnanosti príspevkového typu závisí predovšetkým od pracovnoprávneho vzťahu a len v menšej miere od sociálnych hľadísk. Domnieva sa teda, že rozsudok Súdneho dvora vo veci Bruno a Pettini¹⁰ sa analogicky uplatní na španielsku dávku v nezamestnanosti príspevkového typu.

31. Komisia a Španielsko sa naopak domnievajú, že dávka v nezamestnanosti príspevkového typu v španielskom systéme nepatrí pod pojem „podmienky zamestnania“ na účely doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody.

32. S týmto názorom súhlasím.

33. Rámcová dohoda sa vzťahuje výlučne na „podmienky zamestnania pracovníkov na kratší pracovný čas“¹¹. Súdny dvor uviedol, že do tohto pojmu patria dôchodky, ktoré závisia od pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, s výnimkou zákonných dôchodkových dávok sociálneho zabezpečenia, ktoré závisia skôr od sociálnych hľadísk ako od takéhoto pracovnoprávneho vzťahu.¹² Záležitosti týkajúce sa dávok sociálneho zabezpečenia, ktoré nepredstavujú „odmenu“ v zmysle článku 157 ods. 2 ZFEÚ, patria do právomoci členských štátov. Preto sú vylúčené z pôsobnosti zásady nediskriminácie stanovenej v doložke 4 ods. 1 rámcovej dohody (hoci sa na ne, samozrejme, môžu vzťahovať iné ustanovenia práva EÚ). Klasifikácia spornej dávky v nezamestnanosti príspevkového typu teda závisí od významu pojmu „odmena“ v práve EÚ.

34. Podľa článku 157 ods. 2 ZFEÚ „odmena“ znamená „obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere“. Podľa dlhodobu ustálenej judikatúry pojem „odmena“ zahŕňa „všetky výhody, súčasné, ako aj budúce, ak ich vyplatí, hoci aj nepriamo,

¹⁰ Rozsudok z 10. júna 2010, *Bruno a Pettini* (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329).

¹¹ Pozri odôvodnenia 8 až 12 smernice 97/81.

¹² Pozri rozsudok zo 14. apríla 2015, *Cachaldora Fernández* (C-527/13, EU:C:2015:215, body 36 a 37).

zamestnávateľ pracovníkovi z dôvodu, že ho zamestnáva¹³. V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že právna povaha týchto výhod je pre uplatnenie článku 157 ZFEÚ irelevantná, pokiaľ sa poskytujú v súvislosti so zamestnaním.¹⁴ Súdny dvor tiež rozhodol, že „hoci je pravda, že mnohé dávky, ktoré zamestnávateľ poskytuje, sú tiež odrazom sociálnopolitických úvah, skutočnosť, že dávka má povahu odmeny, nemožno spochybníť, ak má zamestnanec nárok na túto dávku od svojho zamestnávateľa na základe existencie jeho pracovnoprávneho vzťahu“¹⁵. Aj keď však výhody, ktoré vychádzajú z povahy systémov alebo dávok sociálneho zabezpečenia, v zásade nemožno vylúčiť z pôsobnosti pojmu odmena, do tohto pojmu nie je možné zahrnúť systémy alebo dávky sociálneho zabezpečenia priamo upravené zákonom, s vylúčením akejkoľvek dohody v rámci podniku alebo dotknutého profesijného odvetvia, ktoré sú povinne uplatniteľné na všeobecné kategórie pracovníkov.¹⁶

35. Domnievam sa, že zo skutočnosti, že zamestnávateľ odvádza poistné do systému, z ktorého sa financuje dávka v nezamestnanosti, nevyhnutne nevyplýva, že poskytovaná dávka patrí pod pojem odmena. Ani skutočnosť, že nezamestnaným pracovníkom vypláca dávku štát, neznamená, že také platby sa majú automaticky považovať za platby sociálneho zabezpečenia. Každé posúdenie musí nevyhnutne zohľadňovať všetky špecifiká. V tomto smere nemôže byť kritérium zamestnania výlučné.¹⁷ Súdny dvor v súvislosti s dôchodkovým systémom, o ktorý išlo v rozsudku Bruno a Pettini, uviedol, že „... dôvody sociálnej politiky, organizácie štátu, etické dôvody alebo dôvody rozpočtovej povahy, ktoré mali alebo mohli mať úlohu pri úprave určitého systému vnútroštátnym zákonodarcom, nemôžu prevážiť v prípade, ak sa dôchodok týka len určitej osobitnej kategórie pracovníkov, ak priamo závisí od odpracovaného času a ak sa jeho výška vypočítava na základe poslednej mzdy...“¹⁸.

36. Tieto tri kritériá sa majú uplatniť kumulatívne a sú relevantné v prejednávanej veci. Hoci výklad vnútroštátneho práva a posúdenie skutkového stavu v konečnom dôsledku patria do právomoci vnútroštátneho súdu, Súdny dvor môže napriek tomu poskytnúť vysvetlenia a usmernenia.

37. Vnútroštátny súd uvádza, že dávka v nezamestnanosti sa vypláca osobitnej kategórii pracovníkov, a to tým, „ktorí sa ocitli v právnom stave nezamestnanosti“. Na inom mieste návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa však uvádza, že ústavný základ španielskeho systému sociálneho zabezpečenia sa vzťahuje na *všetkých* občanov, pričom zaručuje dostatočnú sociálnu pomoc a dávky v ťažkých situáciách, najmä v nezamestnanosti.¹⁹ Je ťažké predstaviť si, ako „všetci občania“ môžu predstavovať osobitnú kategóriu pracovníkov. Naopak, poberatelia dávky patria do skupiny, ktorá sa vyznačuje všeobecným znakom potrebným na vznik nároku na spornú dávku – majú právne postavenie nezamestnanej osoby. To je veľmi odlišné od príkladov osobitných kategórií pracovníkov, ktoré boli vymedzené v judikatúre Súdneho dvora, ako sú tuzemskí štátni zamestnanci a umelci zamestnaní v divadlách.²⁰

38. Vnútroštátny súd uvádza, že jediným zdrojom financovania spornej dávky v nezamestnanosti je poistné platené zamestnancami a zamestnávateľmi. Toto poistné sa však platí v súlade s vnútroštátnymi predpismi. Neupravuje ho dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Svedčí to o tom, že tento systém má bližšie k systému sociálneho zabezpečenia spravovanému štátom než k dávke, ktorá je súčasťou odmeny zamestnanca, vyplácanej podľa dohody s jeho zamestnávateľom

13 Pozri rozsudok z 5. novembra 2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332, bod 16). Pozri tiež rozsudok zo 17. mája 1990, *Barber* (C-262/88, EU:C:1990:209).

14 Pozri rozsudok z 5. novembra 2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332, bod 17).

15 Pozri rozsudok z 5. novembra 2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332, bod 18). Pozri ďalej rozsudok z 1. apríla 2008, *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, body 41 až 44).

16 Pozri rozsudok z 29. novembra 2001, *Griesmar* (C-366/99, EU:C:2001:648, bod 27 a tam citovaná judikatúra).

17 Pozri rozsudok z 23. októbra 2003, *Schönheit a Becker* (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583, bod 57 a tam citovaná judikatúra).

18 Pozri rozsudok z 10. júna 2010, *Bruno a Pettini* (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, bod 47 a tam citovaná judikatúra).

19 Pozri bod 12 vyššie.

20 Pozri rozsudky z 23. októbra 2003, *Schönheit a Becker* (C-4/02 a C-5/02, EU:C:2003:583), a z 1. apríla 2008, *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179). Rovnako ako v poslednom uvedenom rozsudku, používam pojem „umelci zamestnaní v divadlách“ na účely zahrnutia všetkých osôb spojených s divadelnou produkciou, nielen hercov.

alebo kolektívne dojednanej v jeho mene. Pritom platí, že do pojmu „podmienky zamestnania“ nie je možné zahrnúť „systémy alebo dávky sociálneho zabezpečenia... priamo upravené zákonom, s vylúčením akejkolvek dohody v rámci podniku alebo dotknutého profesijného odvetvia, ktoré sú povinne uplatniteľné na všeobecné kategórie pracovníkov“²¹. Dodávam, že RD č. 625/1985 (ktorý upravuje obdobie poskytovania dávky) je opatrením, ktoré španielske orgány oznámili Komisii podľa článku 9 ods. 1 nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia²². Z tohto oznámenia vyplýva, že španielska vláda výslovne uznáva, že ide o dávku v nezamestnanosti na účely tohto nariadenia.²³

39. To podľa môjho názoru znamená, že doložka 4 rámcovej dohody sa nevzťahuje na dávku v nezamestnanosti, o akú ide v spore vo veci samej.

40. Vzhľadom na moju odpoveď na prvú otázku sa netreba zaoberať druhou otázkou (ktorej obsah sa v každom prípade prekrýva s treťou otázkou, ktorou sa budem zaoberať nižšie).

41. Preto som dospela k záveru, že rámcová dohoda sa má vykladať tak, že sa nevzťahuje na dávku v nezamestnanosti príspevkového typu, akou je dávka stanovená v článku 210 LGSS, financovanú výlučne z poistného odvedeného zamestnancom a jeho predchádzajúcimi zamestnávateľmi.

Tretia otázka

42. Treťou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či článok 4 ods. 1 smernice 79/7 zakazuje vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú určenie obdobia poskytovania dávky (najmä článok 3 RD č. 625/1985), lebo spôsobujú diskrimináciu na základe pohlavia.

43. Dávky v nezamestnanosti, o aké ide v spore vo veci samej, patria do pôsobnosti smernice 79/7, keďže také dávky sú súčasťou zákonného systému, ktorý poskytuje ochranu okrem iného pred nezamestnanosťou – jedným z rizík vymenovaných v článku 3 ods. 1 písm. a). Článok 4 ods. 1 zakazuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia, predovšetkým pokiaľ ide o podmienky určujúce trvanie a zachovanie nároku na dávky.

44. Sporné ustanovenie vnútroštátneho práva nie je priamo diskriminačné, keďže sa uplatňuje bez rozdielu tak na pracovníkov, ako aj na pracovníčky. Judikatúrou je však ustálené, že o nepriamu diskrimináciu na účely článku 4 smernice 79/7 ide vtedy, keď pri uplatnení vnútroštátneho opatrenia, a to aj napriek jeho neutrálnej formulácii, dochádza v skutočnosti k znevýhodneniu omnoho väčšieho počtu žien ako mužov.²⁴

45. Vnútroštátny súd vo svojom rozhodnutí uvádza, že sporný vnútroštátny predpis – podľa ktorého je obdobie poskytovania dávky v prípade „vertikálnych“ pracovníkov na kratší pracovný čas kratšie v porovnaní s pracovníkmi na plný úväzok – negatívne vplyva na viac žien než mužov, keďže približne 70 % až 80 % pracovníkov na kratší pracovný čas tvoria ženy.

46. Hoci sporné vnútroštátne predpisy nerozlišujú mužov a ženy, štatistiky poskytnuté vnútroštátnym súdom ukazujú, že je znevýhodnených oveľa viac pracovníčok než pracovníkov. Tieto predpisy sú teda nepriamo diskriminačné v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 79/7.

21 Pozri rozsudok z 22. novembra 2012, *Elbal Moreno* (C-385/11, EU:C:2012:746, bod 20 a tam citovaná judikatúra).

22 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady z 29. apríla 2004 (Ú. v. EÚ L 166, 2004, s. 1; Mim. vyd. 05/005, s. 72). Článok 9 ods. 1 tohto nariadenia stanovuje, že členské štáty musia písomne oznámiť Komisii právne predpisy týkajúce sa odvetví sociálneho zabezpečenia, ktoré patria do pôsobnosti tohto nariadenia. K týmto opatreniam patria vnútroštátne opatrenia, ktoré sa vzťahujú na dávky v nezamestnanosti.

23 Pozri tiež rozsudok z 20. februára 1997, *Martínez Losada a i.* (C-88/95, C-102/95 a C-103/95, EU:C:1997:69, body 17 až 20).

24 Pozri napríklad uznesenie zo 17. novembra 2015, *Plaza Bravo* (C-137/15, EU:C:2015:771, bod 22 a tam citovaná judikatúra).

47. Také predpisy jednoznačne znevýhodňujú pracovníkov na kratší pracovný čas, ako je pani Espadasová Reciová. Vnútroštátny súd poukazuje na to, že ak by pani Espadasová Reciová pracovala na plný úväzok, mala by nárok na maximálne obdobie 720 dní poskytovania dávky. Pri tomto výpočte by sa zohľadnila skutočnosť, že *poistné sa platilo za každý pracovný deň v mesiaci počas šiestich rokov predchádzajúcich strate jej zamestnania*.²⁵ Ak by bol pracovný čas pani Espadasovej Reciovej rozvrhnutý horizontálne (1,75 hodiny denne päť dní v týždni), mala by tiež nárok na vyplácanie dávky počas tohto istého maximálneho obdobia. Má skutočnosť, že sporné vnútroštátne predpisy negatívne ovplyvňujú iba osobitnú skupinu pracovníkov na kratší pracovný čas – tých, ktorých pracovný čas je rozvrhnutý „vertikálne“ –, vplyv na môj názor, že sporné vnútroštátne predpisy spôsobujú nepriamu diskrimináciu?

48. Nie.

49. Je pravda, že Súdny dvor nesúhlasil s posúdením vnútroštátnych súdov v niektorých prípadoch, keď sa sporné vnútroštátne predpisy týkali len osobitnej skupiny pracovníkov na kratší pracovný čas. Súdny dvor rozhodol, že také opatrenia nemajú za následok nepriamu diskrimináciu, lebo štatistické údaje týkajúce sa pracovníkov na kratší pracovný čas vo všeobecnosti nemôžu preukázať (v prípade, ak neexistujú konkrétne informácie), že skupinu pracovníkov na kratší pracovný čas vymedzenú vnútroštátnymi súdmi v týchto veciach tvoria vo veľkej väčšine ženy.²⁶

50. Rozsudok *Cachaldora Fernández*²⁷ sa týkal určenia základu na výpočet invalidného dôchodku. Posúdenie vnútroštátneho súdu spočívalo na predpoklade, že vnútroštátne ustanovenie, o ktoré išlo v danej veci, sa vzťahovalo na skupinu pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorá bola v podstatnej väčšine tvorená ženami, ale neuplatňovalo sa na všetkých pracovníkov na kratší pracovný čas. Tento vnútroštátny predpis sa týkal len pracovníkov, u ktorých vzniklo medziobdobie neplatenia príspevkov v priebehu referenčného obdobia osem rokov pred vznikom rozhodujúcej udalosti, ak toto medziobdobie nasledovalo po období práce na kratší pracovný čas. Nebolo však možné jasne vymedziť presnú skupinu dotknutých pracovníkov na kratší pracovný čas. Súdny dvor nemal k dispozícii nijaké štatistické informácie, z ktorých by vyplývalo, u kolkých pracovníkov na kratší pracovný čas vzniklo medziobdobie neplatenia príspevkov alebo či sa táto skupina skladala prevažne zo žien. Bolo tiež preukázané, že niektorí pracovníci na kratší pracovný čas mohli byť na základe ustanovenia vnútroštátneho práva, o ktoré išlo v uvedenej veci, dokonca zvýhodnení.²⁸ Súdny dvor preto dospel k názoru, že všeobecné štatistiky, z ktorých vychádzal predpoklad vnútroštátneho súdu, neumožňovali dospieť k záveru, že sa skupina pracovníkov znevýhodnených vnútroštátnou právnou úpravou, o ktorú išlo v spore vo veci samej v uvedenej veci, skladala prevažne z pracovníkov na kratší pracovný čas, a najmä z pracovníkov ženského pohlavia.

51. Stav v prípade pani Espadasovej Reciovej je odlišný. Všetci „vertikálni“ pracovníci na kratší pracovný čas sú negatívne ovplyvnení sporným vnútroštátnym opatrením a nič nenasvedčuje tomu, že niektorí pracovníci v rámci tejto skupiny môžu byť zvýhodnení v porovnaní s pracovníkmi na plný úväzok.

25 Španielsko tvrdí, že pri určovaní obdobia poskytovania dávky sa uplatňuje koeficient 1,4% na zosúladienie postavenia pracovníkov na kratší pracovný čas s postavením pracovníkov na plný úväzok. Neposkytlo však žiadne ďalšie informácie o tom, ako tento proces presne funguje. V každom prípade ide o skutkovú otázku, ktorú musí posúdiť vnútroštátny súd.

26 Pozri napríklad rozsudok zo 14. apríla 2015, *Cachaldora Fernández* (C-527/13, EU:C:2015:215), a uznesenie zo 17. novembra 2015, *Plaza Bravo* (C-137/15, EU:C:2015:771).

27 Rozsudok zo 14. apríla 2015, *Cachaldora Fernández* (C-527/13, EU:C:2015:215).

28 Vo všetkých prípadoch, keď posledná pracovná zmluva, ktorá predchádzala pracovnej nečinnosti, bola zmluvou na plný pracovný úväzok, ale dotknutí pracovníci pracovali po zvyšok referenčného obdobia, či dokonca po celú ich kariéru iba na kratší pracovný čas, by boli títo zamestnanci zvýhodnení, pretože by dostali vyšší dôchodok vzhľadom na skutočne odvedené príspevky.

52. Vo veci *Plaza Bravo*²⁹ sa sporné vnútroštátne opatrenie tiež nevzťahovalo na všetkých pracovníkov na kratší pracovný čas. Zo spisu jasne nevyplývalo, či štatistické údaje týkajúce sa konkrétnej skupiny pracovníkov ovplyvnených vnútroštátnym ustanovením, ktoré bolo predmetom uvedenej veci, preukazovali, že dotknutý bol oveľa vyšší počet žien ako mužov. Okrem toho sa konštatovalo, že tieto predpisy mohli rovnako znevýhodniť pracovníkov na plný úväzok. Súdny dvor dospel k záveru, že všeobecné štatistické údaje týkajúce sa pracovníkov na kratší pracovný čas ako celku neumožňovali preukázať skutočnosť, že sporným vnútroštátnym ustanovením bol dotknutý oveľa vyšší počet žien ako mužov. Nerozhodlo sa teda, že toto opatrenie spôsobuje nepriamu diskrimináciu.³⁰

53. V prípade pani *Espadasovej Reciovej* vnútroštátny súd vysvetlil, že štatistické údaje týkajúce sa práce na kratší pracovný čas sa vzťahujú rovnako na „horizontálnych“ aj „vertikálnych“ pracovníkov na kratší pracovný čas. Z informácií, ktoré citoval vnútroštátny súd, týkajúcich sa pracovníkov na kratší pracovný čas vyplýva, že 70 % až 80 % pracovníkov, ktorých pracovný čas je rozvrhnutý „vertikálne“, tvoria ženy. Rovnaký pomer mužov a žien platí pre pracovníkov, ktorých pracovný čas je rozvrhnutý „horizontálne“. Je opodstatnené vyvodiť z týchto informácií záver, že sporné vnútroštátne opatrenie negatívne ovplyvňuje väčší počet žien než mužov. Vnútroštátny súd navyše nenaznačil, že sporné vnútroštátne predpisy môžu niekedy vyvolať v prípade pracovníkov na plný úväzok rovnaké nevýhody ako v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas.

54. Z toho vyplýva, že článok 4 ods. 1 smernice 79/7 bráni vnútroštátnym opatreniam, o aké ide v spore vo veci samej, pokiaľ nie sú odôvodnené objektívnymi skutočnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia. Tak je to v prípade, keď tieto opatrenia slúžia legitímnemu cieľu sociálnej politiky a keď sú vhodné a nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného cieľa.³¹

55. Španielsko sa písomne nevyjadrilo k otázke, či prípadná diskriminácia na základe pohlavia môže byť odôvodnená. Na pojednávaní, ktoré sa konalo 15. júna 2016, však španielska vláda potvrdila, že jej pripomienky týkajúce sa odôvodnenia diskriminácie podľa rámcovej dohody treba chápať tak, že sa vzťahujú aj na diskrimináciu na základe pohlavia. Podľa jej názoru zásada „prispievania do systému sociálneho zabezpečenia“ predstavuje objektívne odôvodnenie prípadnej diskriminácie. Keďže nárok na dávky v nezamestnanosti a obdobie poskytovania tejto dávky sú založené jedine na dobe, počas ktorej zamestnanec pracoval alebo bol zaregistrovaný v systéme sociálneho zabezpečenia, bolo by nezlučiteľné so zásadou proporcionality, ak by sa nezohľadnili skutočne odpracované dni.

56. S týmto názorom nesúhlasím.

57. Vnútroštátny súd uvádza, že cieľom dávky v nezamestnanosti príspevkového typu je poskytnúť pracovníkovi finančné prostriedky, ktoré nahrádzajú mzdu, ktorú už nepoberá (článok 204 LGSS).

58. Podľa môjho názoru je možné dosiahnuť tento cieľ zohľadnením nasledujúcich okolností: i) doba, počas ktorej zamestnanec a jeho zamestnávateľ platia poisťné, ii) výška tohto poisťného a iii) pracovný čas dotknutého pracovníka (či ide o pracovníka na kratší pracovný čas, alebo na plný úväzok). Z vysvetlení vnútroštátneho súdu vyplýva, že španielsky systém podľa všetkého v prípade pracovníkov na plný úväzok a „horizontálnych“ pracovníkov na kratší pracovný čas naozaj zohľadňuje práve tieto okolnosti. Každý pracovník (ktorý platí poisťné počas rovnako dlhého obdobia) by poberal dávky v nezamestnanosti počas rovnako dlhého obdobia. Osoba, ktorá pracuje v rozsahu 50 % pracovného času zodpovedajúceho plnému úväzku, by však poberala pomerne zníženú dávku, ktorá vyjadruje nižšie poisťné odvodené na základe nižšej mzdy za prácu na kratší pracovný čas. To je v úplnom súlade so zásadou časového pomeru.³²

29 Uznesenie zo 17. novembra 2015, *Plaza Bravo* (C-137/15, EU:C:2015:771).

30 Uznesenie zo 17. novembra 2015, *Plaza Bravo* (C-137/15, EU:C:2015:771, body 24 až 26 a 29).

31 Pozri rozsudok z 22. novembra 2012, *Elbal Moreno* (C-385/11, EU:C:2012:746, bod 32 a tam citovaná judikatúra).

32 Pozri napríklad rozsudok z 5. novembra 2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332, body 22 až 24 a tam citovaná judikatúra).

59. „Vertikálny“ pracovník na kratší pracovný čas by však poberal dávku počas kratšieho obdobia než porovnateľný pracovník na plný úväzok, aj keď *tiež platí poistné za každý deň každého mesiaca v roku*. Tento systém zaobchádza s uvedenými dvoma skupinami pracovníkov rozdielne. V prípade „vertikálnych“ pracovníkov na kratší pracovný čas zdôrazňuje skutočné odpracované dni namiesto časového úseku, počas ktorého zamestnanec pracuje v priebehu pracovného týždňa.

60. Tým vzniká nelogická a penalizujúca anomália, ktorá znevýhodňuje „vertikálnych“ pracovníkov na kratší pracovný čas. Pracovníci na kratší pracovný čas, ktorí vykonávajú prácu za pomerne nízku mzdu, ako napríklad upratovanie, môžu mať obmedzené možnosti výberu rozvrhnutia svojho pracovného času. Môžu byť nútení súhlasiť s „vertikálnym“ rozvrhnutím, ktoré vyhovuje ich zamestnávateľovi, len preto, aby si zabezpečili zamestnanie.

61. Preto som dospela k záveru, že článok 4 smernice 79/7 sa má vykladať tak, že bráni právnej úprave členského štátu, ktorá v prípade „vertikálnej“ práce na kratší pracovný čas (práca vykonávaná len v niektorých dňoch v týždni) vylučuje z výpočtu dní poistenia neodpracované dni s následným skrátením obdobia poskytovania dávky v nezamestnanosti, pokiaľ väčšinu „vertikálnych“ pracovníkov na kratší pracovný čas tvoria ženy, na ktoré majú také vnútroštátne opatrenia negatívny vplyv.

Návrh

62. Preto zastávam názor, že Súdny dvor by mal odpovedať na otázky, ktoré položil Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 Barcelona, Španielsko), takto:

1. Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, uzatvorená 6. júna 1997, uvedená 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, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998, sa má vykladať tak, že sa nevzťahuje na dávku v nezamestnanosti príspevkového typu, akou je dávka stanovená v článku 210 španielskeho Ley General de la Seguridad Social (všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení), financovanú výlučne z poistného odvedeného zamestnancom a jeho predchádzajúcimi zamestnávateľmi.
2. Článok 4 smernice Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením sa má vykladať tak, že bráni právnej úprave členského štátu, ktorá v prípade „vertikálnej“ práce na kratší pracovný čas (práca vykonávaná len v niektorých dňoch v týždni) vylučuje z výpočtu dní poistenia neodpracované dni s následným skrátením obdobia poskytovania dávky v nezamestnanosti, pokiaľ väčšinu „vertikálnych“ pracovníkov na kratší pracovný čas tvoria ženy, na ktoré majú také vnútroštátne opatrenia negatívny vplyv.