

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 22. apríla 2010\*

Vo veci C-486/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Landesgericht Innsbruck (Rakúsko) zo 14. októbra 2008 a doručený Súdnemu dvoru 12. novembra 2008, ktorý súvisí s konaním:

**Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols**

proti

**Spolkovej krajine Tirolsko,**

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Tizzano, sudcovia E. Levits (spravodajca),  
A. Borg Barthet, M. Ilešič a M. Berger,

\* Jazyk konania: nemčina.

generálna advokátka: E. Sharpston,  
tajomník: B. Fülöp, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 21. januára 2010,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, v zastúpení: D. Rief,
  
- spolková krajina Tirolsko, v zastúpení: B. Oberhofer, Rechtsanwalt,
  
- rakúska vláda, v zastúpení: C. Pesendorfer a T Kröll, splnomocnení zástupcovia,
  
- dánska vláda, v zastúpení: J. Bering Liisberg a R. Holdgaard, splnomocnení zástupcovia,
  
- nemecká vláda, v zastúpení: M. Lumma a C. Blaschke, splnomocnení zástupcovia,

— Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a V. Kreuzschatz, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas“), ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Ú. v. ES L 131, s. 10; Mim. vyd. 05/003, s. 278) na jednej strane a rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda o práci na dobu určitú“), uvedenej v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368) na druhej strane, ako aj výkladu článku 14 ods. 1 písm. c) smernice 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, s. 23).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (ústredná zamestnanecká rada nemocníc spolkovej krajiny Tirolsko) a spolkovou krajinou Tirolsko týkajúceho sa určitých ustanovení tirolského krajinského zákona o zmluvných zamestnancoch (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetzt)

z 8. novembra 2000 (BGBl. I, 2/2001) v znení platnom do 1. februára 2009 (ďalej len „L-VBG“), pokiaľ ide o zmluvných zamestnancov zamestnávaných príležitostne, na kratší pracovný čas alebo na dobu určitú, ako aj tých, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku.

## Právny rámec

### *Právna úprava Únie*

- 3 Podľa doložky 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas účelom tejto rámcovej dohody je:

„zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas“.

- 4 Doložka 4 tejto rámcovej dohody nazvaná „Zásada nediskriminácie“ stanovuje:

„1. 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.

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

...“

- 5 Doložka 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú stanovuje, že jej účelom je:

„zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie“.

- 6 Doložka 4 uvedenej rámcovej dohody nazvaná „Zásada nediskriminácie“, upresňuje:

„1. Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

2. V prípade potreby sa uplatňuje zásada *pro rata temporis*.

...“

7 Článok 14 smernice 2006/54 znie takto:

„1. Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

...

- c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku 141 zmluvy;

...“

8 Článok 1 smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381) upravuje:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

a) minimálne doby... ročnej dovolenky [riadnej dovolenky – *neoficiálny preklad*]...

...“

9 Článok 7 tejto smernice s názvom „Ročná dovolenka“ [Riadna dovolenka – *neoficiálny preklad*] znie takto:

„1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku [riadnu dovolenku – *neoficiálny preklad*] v trvaní najmenej štyroch týždňov v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

2. Namiesto minimálnej doby ročnej [riadnej dovolenky – *neoficiálny preklad*] platennej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

10 Článok 17 smernice 2003/88 stanovuje, že členské štáty sa môžu odchyliť od niektorých ustanovení tejto smernice. Nepripúšťa sa nijaká odchýlka od článku 7 tejto smernice.

11 Doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995 (ďalej len „rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke“), ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke

uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285), zmenenej a doplnenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Ú. v. ES L 10, 1998, s. 24; Mim. vyd. 05/003, s. 263), upravuje:

„Práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv alebo praxe.“

### *Vnútroštátna právna úprava*

<sup>12</sup> § 1 L-VBG stanovuje:

„1. Tento zákon sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí majú súkromnoprávny zmluvný vzťah so spolkovou krajinou Tyrolsko (zmluvní zamestnanci), ak odsek 2 neustanovuje inak.

2. Tento zákon sa nevzťahuje na:

...



m) osoby zamestnané na dobu určitú s maximálnou dobou trvania 6 mesiacov alebo osoby len príležitostne zamestnávajúce, ani na osoby, ktoré sú síce pravidelne zamestnané, ale ich pracovný čas predstavuje menej ako 30 % plného pracovného času;

...“

<sup>13</sup> § 54 tohto zákona upravuje:

„Zmluvný zamestnanec má právo na riadnu dovolenku na zotavenie za každý kalendárny rok.“

<sup>14</sup> § 55 tohto zákona stanovuje:

„1. Výmera dovolenky, ak nie je nižšie stanovené inak, je za každý kalendárny rok:

...

5. V prípade zmeny pracovnej zmluvy sa výmera ešte nevyčerpanej dovolenky pomerne upraví na pracovný úväzok podľa novej pracovnej zmluvy.“

15 § 60 L-VBG znie:

„Právo na riadnu dovolenku zaniká, ak zmluvný zamestnanec túto dovolenku nevyčerpal do 31. decembra kalendárneho roka nasledujúceho po roku, v ktorom vznikol nárok na túto dovolenku. Ak nie je možné čerpať dovolenku do tohto dátumu zo služobných dôvodov, právo na dovolenku zaniká až ukončením kalendárneho roka nasledujúceho po tomto dátume. Ak zamestnanec čerpá pracovné voľno podľa zákona o materskej dovolenke [Tiroler Mutterschutzgesetz] z roku 2005, resp. z roku 1979 alebo zákona o rodičovskej dovolenke [Tiroler Eltern-Karenzurlaubgesetz] z roku 2005, tak lehota na čerpanie tejto dovolenky sa predlžuje o tú dobu, o ktorú toto pracovné voľno presahuje desať mesiacov.“

16 Zákon z 12. novembra 2008 (BGBl. I, 5/2009), ktorý nadobudol účinnosť 1. februára 2009, zmenil a doplnil § 1 ods. 2 písm. m) L-VBG, ktorý teraz znie takto:

„osoby zamestnané na dobu určitú s maximálnou dobou trvania 6 mesiacov alebo osoby príležitostne zamestnávané“.

### **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

17 Žalobkyňa vo veci samej ako príslušný orgán zamestnancov nemocníc v spolkovej krajine Tirolsko podala určovaciu žalobu na základe osobitného konania upraveného v § 54 ods. 1 zákona o právomoci a konaní v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. č. 104/1985).

18 Touto žalobou podanou proti spolkové krajine Tirolsko v postavení zamestnávateľa sa navrhovalo, aby Landesgericht Innsbruck určil, že určité ustanovenia L-VBG sú nezlučiteľné s právom Spoločenstva.

19 Za týchto okolností Landesgericht Innsbruck rozhodol prerušiť konanie a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Je v súlade s doložkou 4 [bodom] 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas..., že pracovníci/pracovníčky, ktorí majú uzatvorenú súkromnoprávnú zmluvu s územnosprávnym celkom alebo verejným podnikom a pracujú menej ako 12 hodín týždenne (30 % bežného pracovného času), sú znevýhodnení voči porovnateľným pracovníkom na plný pracovný úväzok, pokiaľ ide o odmenu, zaradenie, uznanie predchádzajúcej odpracovanej doby, právo na riadnu dovolenku, zvláštne príspevky, príplatky za prácu nadčas, atď.?

2. Má sa zásada *pro rata temporis* stanovená v doložke 4 [bode] 2 tejto rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že jej odporuje také vnútroštátne zákonné ustanovenie, ako je § 55 ods. 5 L-VBG, podľa ktorého pri zmene rozsahu pracovného úväzku pracovníka sa rozsah ešte nevyčerpanej dovolenky upraví na nový pracovný úväzok tak, že pracovníkovi, ktorý svoj pracovný úväzok zníži z plného pracovného času na kratší pracovný čas, bude nárok na dovolenku, ktorý získal v čase plného úväzku, krátený, resp. on ako pracovník na kratší pracovný čas môže čerpať túto dovolenku len s nižšou náhradou za dovolenku?

3. Je v rozpore s doložkou 4 rámcovej dohody [o práci na dobu určitú] vnútroštátne ustanovenie, ako je § 1 ods. 2 písm. m) L-VBG, podľa ktorého pracovníci/pracovníčky, ktorí sú zamestnaní len na dobu určitú s maximálnou dobou trvania 6 mesiacov, alebo ktorí sú zamestnaní len príležitostne, sú znevýhodňovaní voči

porovnateľným pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú, pokiaľ ide o odmenu, zaradenie, uznanie predchádzajúcej odpracovanej doby, právo na dovolenku, zvláštne príspevky, príplatky za prácu nadčas?

4. Ide o nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia podľa článku 14 ods. 1 písm. c) smernice... 2006/54..., ak pracovníci, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku v zákonne prípustnej dĺžke 2 rokov, strácajú právo na riadnu dovolenku za rok pred narodením dieťaťa po ukončení rodičovskej dovolenky a pokiaľ pri dotknutých pracovníkoch ide väčšinou (97 %) o ženy?“

<sup>20</sup> Uznesením z 10. decembra 2009, doručeným Súdnemu dvoru 14. decembra 2009, Landesgericht Innsbruck požiadal Súdny dvor, aby nerozhodoval o prvej otázke, ale iba o druhej až štvrtej prejudiciálnej otázke, ktoré predložil podľa článku 234 ES.

## O prejudiciálnych otázkach

### *O prípustnosti*

<sup>21</sup> Vo svojich písomných pripomienkach spolková krajina Tirolsko tvrdí, že z dôvodu nedostatku priamej uplatniteľnosti ustanovení práva Únie uvádzaných vnútroštátnym súdom sú prejudiciálne otázky predložené Súdnemu dvoru neprípustné.

- 22 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že vo všetkých prípadoch, kde sa ustanovenia smernice z hľadiska ich obsahu zdajú byť nepodmienené a dostatočne presné, sa jednotlivci môžu na ne odvolávať voči členskému štátu, najmä ak je v postavení zamestnávateľa (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky z 20. marca 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Zb. s. I-2741, body 69 a 71; z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 57, ako aj zo 16. júla 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Zb. s. I-6525, bod 33). Toto nepochybne platí, pokiaľ ide o článok 14 smernice 2006/54.
- 23 Okrem toho je možné túto judikatúru uplatniť na dohody, ktoré ako rámcové dohody o práci na kratší pracovný čas a o práci na dobu určitú vychádzajú z dialógu vedeného sociálnymi partnermi na úrovni Európskej únie a ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť smerníc, ktoré Rada Európskej únie prijala na ich vykonanie na príslušnom právnom základe (pozri v tomto zmysle rozsudok Impact, už citovaný, bod 58).
- 24 S ohľadom na tieto úvahy Súdny dvor najmä rozhodol, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú je nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohol odvolávať jednotlivec pred vnútroštátnym súdom (pozri rozsudok Impact, už citovaný, bod 2 výroku). Súdny dvor ďalej spresnil, že doložka 4 bod 2 iba zdôrazňuje jeden z následkov, ktoré môžu byť prípadne spojené, podliehajúc prípadnému súdnemu preskúmaniu, s uplatnením zásady nediskriminácie v prospech pracovníkov na dobu určitú bez toho, aby bol nejakým spôsobom ohrozený samotný obsah tejto zásady (rozsudok Impact, už citovaný, bod 65).
- 25 Vzhľadom na uvedené, ako aj na skutočnosť, že znenie doložiek 4 rámcových dohôd o práci na kratší pracovný čas a o práci na dobu určitú je *mutatis mutandis* identické, treba dospieť k záveru, že ustanovenia práva Únie uvádzané vnútroštátnym súdom sú

nepodmienené a dostatočne presné na to, aby sa na ne mohol odvolávať jednotliviec pred vnútroštátnym súdom.

26 Za týchto podmienok je žiadosť o rozhodnutie o prejudiciálnej otázke prípustná.

### *O druhej prejudiciálnej otázke*

27 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či relevantné právo Únie a najmä doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátne ustanovenie, ako je § 55 ods. 5 L-VBG, podľa ktorého pri zmene rozsahu pracovného úväzku sa ešte nevyčerpaná dovolenka upraví tak, že pracovníkovi, ktorý svoj pracovný úväzok zníži z plného pracovného času na kratší pracovný čas, sa nárok na platenú riadnu dovolenku nadobudnutý v čase zamestnania na plný úväzok kráti, alebo že pracovník môže čerpať túto dovolenku len s nižšou náhradou odmeny za dovolenku.

28 V tejto súvislosti je v prvom rade potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry právo na platenú riadnu dovolenku každého pracovníka musí byť považované za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Spoločenstva, od ktorej sa nemožno odchýliť a ktorú príslušné vnútroštátne orgány môžu uplatňovať len v medziach výslovne vytýčených samotnou smernicou Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197) (pozri rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 43; z 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, Zb. s. I-2605, bod 29, ako aj zo 16. marca 2006, Robinson-Steele a i., C-131/04 a C-257/04, Zb. s. I-2531, bod 48, a pokiaľ ide o smernicu 2003/88, pozri rozsudky z 20. januára 2009, Schultz-Hoff a i.,

C-350/06 a C-520/06, Zb. I-179, bod 22, ako aj z 10. septembra 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Zb. s. I-8405, bod 18).

- 29 V druhom rade treba poznamenať, že zásada sociálneho práva Únie, ktorá má osobitný význam, nemôže byť vykladaná reštriktívne (pozri analogicky rozsudok z 22. októbra 2009, Meerts, C-116/08, Zb. s. I-10063, bod 42).
- 30 Okrem toho je nesporné, že cieľom práva na platenú riadnu dovolenku je umožniť pracovníkovi odpočinúť si a poskytnúť mu čas na oddych a zotavenie sa (pozri rozsudok Schultz-Hoff a i., už citovaný, bod 25). Tento čas odpočinku však nestráca svoj význam vzhľadom na pozitívny účinok platenej riadnej dovolenky na bezpečnosť a zdravie pracovníka, ak sa dovolenka nečerpá v referenčnom roku, ale v neskoršom období (rozsudok zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Zb. s. I-3423, bod 30).
- 31 Pracovník musí mať za normálnych okolností k dispozícii skutočnú dobu na odpočinkov a len v prípade skončenia pracovného pomeru pripúšťa článok 7 ods. 2 smernice 2003/88, že namiesto platenej riadnej dovolenky mu bude vyplatená peňažná náhrada (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o smernicu 93/104/ES, rozsudky BECTU, už citovaný, bod 44, a Merino Gómez, už citovaný, bod 30).
- 32 Z uvedeného vyplýva, že čerpanie riadnej dovolenky v neskoršom období ako v referenčnom roku nemá žiadnu súvislosť s pracovným časom pracovníka v tomto neskoršom období. Zmena a najmä zníženie pracovného času pri zmene zamestnania na

plný pracovný čas na zamestnanie na kratší pracovný čas teda nemôže krátiť nárok na riadnu dovolenku, ktorý pracovník získal v čase plného pracovného úväzku.

- 33 Je potrebné konštatovať, že je určite vhodné uplatňovať zásadu *pro rata temporis* uvedenú v doložke 4 bode 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas na poskytovanie riadnej dovolenky za obdobie zamestnania na kratší pracovný čas. Za také obdobie je totiž krátenie nároku na riadnu dovolenku v porovnaní s nárokom poskytovaným za obdobie zamestnania na plný pracovný úväzok odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Naopak táto zásada sa nemá uplatňovať *ex post* na právo na platenú riadnu dovolenku nadobudnuté v čase zamestnania na plný úväzok.
- 34 Pokiaľ sa napokon ani z relevantných ustanovení smernice 2003/88, ani z doložky 4 bodu 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas nedá vyvodiť, že vnútroštátna právna úprava môže medzi podmienkami na výkon práva na riadnu dovolenku upraviť čiastočnú stratu práva na dovolenku nadobudnutého za referenčné obdobie, treba predsa len pripomenúť, že tento záver platí iba v prípade, keď pracovník skutočne nemal možnosť vykonať toto právo (pozri rozsudok Vicente Pereda, už citovaný, bod 19).
- 35 Z vyššie uvedeného vyplýva, že na druhú otázku je potrebné odpovedať, že relevantné právo Únie a najmä doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas uvedenej v prílohe smernice 97/81, ako bola zmenená a doplnená smernicou 98/23, sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátne ustanovenie, ako je § 55 ods. 5 L-VBG, podľa ktorého sa pri zmene pracovného úväzku pracovníka výmera ešte nevyčerpanej dovolenky upraví tak, že sa pracovníkovi, ktorý z plného pracovného úväzku prejde na kratší pracovný úväzok, kráti nárok na platenú riadnu dovolenku, ktorý nadobudol v čase zamestnania na plný úväzok, bez toho, aby mal možnosť jeho výkonu, alebo že pracovník môže čerpať túto dovolenku len s nižšou náhradou za dovolenku.



*O tretej otázke*

- 36 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje vnútroštátne ustanovenie, ako je § 1 ods. 2 písm. m) L-VBG, vylučujúceho z rozsahu pôsobnosti tohto zákona pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu len na dobu určitú s maximálnou dobou trvania 6 mesiacov alebo ktorí sú zamestnaní len príležitostne.
- 37 Na úvod treba pripomenúť, že L-VBG sa uplatňoval vo svojom znení platnom do 1. februára 2009 na osoby zamestnané na plný pracovný čas, ako aj na osoby zamestnané na viac ako 6 mesiacov alebo osoby zamestnané na kratší pracovný čas, ktorý predstavoval najmenej 30% plného pracovného času.
- 38 V dôsledku legislatívnej zmeny uvedenej v bode 16 tohto rozsudku majú všetci pracovníci na kratší pracovný čas rovnako ako pracovníci na plný pracovný čas práva priznávané zákonom L-VBG týkajúce sa najmä odmeny, zaradenia, uznania predchádzajúcej odpracovanej doby, práva na dovolenku, zvláštnych príspevkov a príplatkov za prácu nadčas. Z dôvodovej správy k návrhu zákona vyplýva, že táto zmena sa považovala za potrebnú so zreteľom na rámcovú dohodu o práci na kratší pracovný čas.
- 39 Pokiaľ ide o pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu určitú s maximálnou dobou trvania 6 mesiacov, ku ktorým patria pracovníci zamestnávaní len príležitostne s pracovnými zmluvami len na jeden deň, stále vylúčených z rozsahu pôsobnosti L-VBG, treba konštatovať, že z jednoduchej skutočnosti, že títo pracovníci nepožievajú práva priznávané týmto zákonom, vyplýva, že sa s nimi zaobchádza nevýhodnejšie ako s pracovníkmi na dobu neurčitú alebo pracujúcimi na kratší pracovný čas.

- 40 V tejto súvislosti treba spresniť, že podľa spoljkovej krajiny Tirolsko využitie určitých práv, ktoré vyplývajú z iných ustanovení uplatniteľných na kategóriu pracovníkov vylúčených z rozsahu pôsobnosti L-VBG, v prípade potreby len znižujú účinok nevýhodného zaobchádzania s uvedenými pracovníkmi vyplývajúci z tohto vylúčenia.
- 41 Vzhľadom na to je potrebné pripomenúť, že podľa doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú a zásady nediskriminácie odlišné zaobchádzanie s pracovníkom na dobu určitú a s porovnateľným pracovníkom na dobu neurčitú môže byť odôvodnené len objektívnymi dôvodmi.
- 42 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody o práci na dobu určitú sa má vykladať tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určenú činnosť, a preto v tomto osobitnom kontexte môže odôvodniť použitie opätovne uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na splnenie ktorých boli zmluvy na dobu určitú uzatvorené, a z charakteristických vlastností s nimi spojenými alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudok zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, body 69 a 70, ako aj z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Zb. s. I-7109, bod 53).
- 43 Rovnaký výklad teda analogicky prichádza do úvahy, aj pokiaľ ide o taký istý pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú (rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný, bod 56).
- 44 Za týchto podmienok je potrebné pojem „objektívne dôvody“ chápať tak, že neumožňuje, aby bolo rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú odôvodnené skutočnosťou, že toto rozdielne zaobchádzanie

je stanovené všeobecnou a abstraktnou normou. Naopak, uvedený pojem vyžaduje, aby predmetná nerovnosť zaobchádzania zodpovedala skutočnej potrebe a bola vhodná na dosiahnutie sledovaného cieľa a nevyhnutná na tento účel (rozsudok Del Cerro Alonso, už citovaný, body 57 a 58).

- 45 Vzhľadom na to sa spolková krajina Tirolsko domnieva, že rozdielne zaobchádzanie so zamestnancami upravené v § 1 ods. 2 písm. m) L-VBG je odôvodnené objektívnymi dôvodmi spočívajúcimi vo vykonávaní požiadavky úspornej personálnej politiky. Rakúska vláda uvádza, že z hľadiska administratívy by bolo nesmierne ťažké a zložité vytvárať stále pracovné miesta presahujúce dané potreby a uzatvárať pracovné zmluvy s osobami, pre ktoré pracovný pomer na dlhú dobu *a priori* nepriechádza do úvahy. Taký prístup by vylučoval sledovanie legitímneho cieľa sociálnej politiky a organizácie trhu práce.
- 46 Túto argumentáciu nemožno prijať. Po prvé úsporná personálna politika patrí do rozpočtových úvah, ktoré nemôžu odôvodňovať diskrimináciu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 23. októbra 2003, Schönheit a Becker, C-4/02 a C-5/02, Zb. s. I-12575, bod 85). Po druhé Európska komisia správne zdôraznila, že cieľom doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú nie je nevyhnutne vytvárať stále pracovné miesta.
- 47 Z uvedeného vyplýva, že doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70, sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje vnútroštátne ustanovenie, ako je § 1 ods. 2 písm. m) L-VBG, vylučujúce z rozsahu pôsobnosti tohto zákona pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu určitú s maximálnou dobou trvania 6 mesiacov alebo ktorí sú zamestnaní len príležitostne.

*O štvrtej prejudiciálnej otázke*

- 48 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či relevantné právo Únie a najmä článok 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54 sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátne ustanovenie, ako je § 60 posledná veta L-VBG, podľa ktorého pracovníci, prevažne ženy, ktoré čerpajú rodičovskú dovolenku v dĺžke 2 rokov, strácajú po ukončení tejto dovolenky právo na platenú riadnu dovolenku nadobudnuté počas roku pred narodením dieťaťa.
- 49 V tomto ohľade je potrebné poznamenať, že hoci po formálnej stránke vnútroštátny súd obmedzil svoj návrh na začatie prejudiciálneho konania na výklad článku 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54, táto skutočnosť nie je prekážkou pre to, aby Súdny dvor poskytol vnútroštátnemu súdu všetky prvky výkladu práva Únie, ktoré mu môžu pomôcť rozhodnúť v predloženej veci, bez ohľadu na to, či oň požiadal vo svojej otázke (pozri v tomto zmysle rozsudky z 29. apríla 2004, Weigel, C-387/01, Zb. s. I-4981, bod 44, a z 21. februára 2006, Ritter-Coulais, C-152/03, Zb. s. I-1711, bod 29).
- 50 Predovšetkým treba pripomenúť, že podľa doložky 2 bodu 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorej sa môžu jednotlivci dovoľávať pred svojimi vnútroštátnymi súdmi (pozri rozsudok Gómez-Limón Sánchez-Camacho, už citovaný, bod 1 výroku), práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky a po skončení rodičovskej dovolenky sa uplatnia.
- 51 Tak zo znenia doložky 2 bodu 6, ako aj z kontextu, v ktorom sa nachádza, vyplýva, že cieľom tohto ustanovenia je zabrániť strate alebo obmedzeniu už nadobudnutých alebo nadobúdaných práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, na ktoré má pracovník právo na začiatku rodičovskej dovolenky, a zabezpečiť, že po skončení tejto

dovolenky sa bude nachádzať, pokiaľ ide o tieto práva, v rovnakej situácii, v akej sa nachádzal pred začatím tejto dovolenky (pozri rozsudok Gómez-Limón Sánchez-Camacho, už citovaný, bod 39, a Meerts, už citovaný, bod 39).

- 52 Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke totiž sleduje základné ciele zakotvené v bode 16 Charty základných sociálnych práv pracovníkov v Spoločenstve týkajúceho sa rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami, na ktorú sa odvoláva táto rámcová dohoda a ktorá sa spomína aj v článku 136 ES, t. j. ciele súvisiace so zlepšovaním životných a pracovných podmienok, ako aj primeranou sociálnou ochranou pracovníkov, v tejto veci pracovníkov, ktorí požiadali o rodičovskú dovolenku alebo ju čerpajú (pozri rozsudok Meerts, už citovaný, bod 37).
- 53 Z cieľov rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke vyplýva, že pojem „práva, na ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok“ v zmysle doložky 2 bodu 6 uvedenej rámcovej dohody, sa vzťahuje na všetky práva a výhody, peňažné alebo vecné, vyplývajúce priamo alebo nepriamo z pracovnoprávneho vzťahu, na ktoré má pracovník nárok voči zamestnávateľovi pri nástupe na rodičovskú dovolenku (rozsudok Meerts, už citovaný, bod 43).
- 54 Právo na platenú riadnu dovolenku, ako bolo uvedené v bode 28 tohto rozsudku, má mimoriadny význam a nepochybne patrí medzi práva vyplývajúce priamo z pracovnoprávneho vzťahu každého pracovníka bez ohľadu na to, či ide o pracovníka ženského alebo mužského pohlavia.
- 55 Keďže tento záver platí na všetkých pracovníkov, ktorí uplatňujú svoje právo na rodičovskú dovolenku v dĺžke dvoch rokov bez ohľadu na to, či ide o pracovníka ženského alebo mužského pohlavia, nie je potrebné vykladať článok 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54.

- 56 Z vyššie uvedeného vyplýva, že na štvrtú otázku treba odpovedať tak, že doložka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorá je uvedená v prílohe smernice 96/34, zmenenej a doplnenej smernicou 97/75, sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje vnútroštátne ustanovenie, ako je § 60 posledná veta L-VBG, podľa ktorého pracovníci, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku v dĺžke dvoch rokov, strácajú po ukončení tejto dovolenky právo na platenú riadnu dovolenku nadobudnuté počas roku pred narodením dieťaťa.

## O trovách

- 57 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

1. **Relevantné právo Únie a najmä doložka 4 bod 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998, sa má vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátne ustanovenie, ako je § 55 ods. 5 zákona spolkovej krajiny Tirolsko o zmluvných zamestnancoch (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetzt) z 8. novembra 2000 v znení platnom do 1. februára 2009, podľa ktorého sa pri zmene pracovného úväzku pracovníka výmera ešte nevyčerpanej dovolenky upraví tak, že sa pracovníkovi, ktorý z plného pracovného úväzku prejde na kratší pracovný úväzok, kráti nárok na platenú riadnu dovolenku, ktorý nadobudol v čase zamestnania na plný úväzok, bez**

toho, aby mal možnosť jeho výkonu, alebo že pracovník môže čerpať túto dovolenku len s nižšou náhradou za dovolenku.

2. Določka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje vnútroštátne ustanovenie, ako je § 1 ods. 2 písm. m) zákona spolkovej krajiny Tirolsko o zmluvných zamestnancoch z 8. novembra 2000 v znení platnom do 1. februára 2009, vylučujúce z rozsahu pôsobnosti tohto zákona pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu určitú s maximálnou dobou trvania 6 mesiacov alebo ktorí sú zamestnaní len príležitostne.
  
3. Določka 2 bod 6 rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke uzavretej 14. decembra 1995, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC, zmenenej a doplnenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997, sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje vnútroštátne ustanovenie, ako je § 60 posledná veta zákona spolkovej krajiny Tirolsko o zmluvných zamestnancoch z 8. novembra 2000 v znení platnom do 1. februára 2009, podľa ktorého pracovníci, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku v dĺžke dvoch rokov, strácajú po ukončení tejto dovolenky právo na platenú riadnu dovolenku nadobudnuté počas roku pred narodením dieťaťa.

Podpisy