

SODBA SODIŠČA (veliki senat)
z dne 12. oktobra 2004*

V zadevi C-313/02,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (Avstrija) z odločbo z dne 8. avgusta 2002, ki je prispela na Sodišče 5. septembra 2002, v postopku

Nicole Wippel

proti

Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG,

* Jezik postopka: nemščina.

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi V. Skouris, predsednik, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta in K. Lenaerts, predsedniki senatov, J.-P. Puissochet in R. Schintgen, sodnika, F. Macken (poročevalka), sodnica, J. N. Cunha Rodrigues in K. Schiemann, sodnika,

generalna pravobranilka: J. Kokott,
sodna tajnica: M.-F. Contet, glavna administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 23. marca 2004,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za N. Wippel A. Obereder, Rechtsanwalt,
- za Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG T. Zottl, Rechtsanwalt, in T. Eilmansberger, Wissenschaftlicher Berater,
- za avstrijsko vlado E. Riedl in G. Hesse, zastopnika,
- za vlado Združenega kraljestva J. Collins, zastopnik, skupaj s K. Smith, barrister,

— za Komisijo Evropskih skupnosti N. Yerell, S. Fries in F. Hoffmeister, zastopniki,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi
18. maja 2004

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 141 ES, člena 1 Direktive Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (UL L 45, str. 19), člena 5 Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 39, str. 40), in Direktive Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL 1998, L 14, str. 9).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med N. Wippel, delavko, zaposleno s krajšim delovnim časom na podlagi okvirne pogodbe o zaposlitvi po potrebi, in njenim delodajalcem, družbo Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG (v nadaljevanju: P&C), ker v njeni pogodbi o zaposlitvi ni sporazuma o trajanju delovnega časa in njegovi razporeditvi.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

Direktiva 76/207

- 3 Iz člena 1(1) Direktive 76/207 izhaja, da je namen te direktive uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v državah članicah v zvezi z njihovim dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem, njihovim poklicnim izobraževanjem in njihovimi delovnimi pogoji ter glede socialne varnosti pod pogoji, navedenimi v odstavku 2.

- 4 V členu 2(1) Direktive 76/207 je določeno:

„V naslednjih določbah načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status.“

- 5 Člen 5 iste direktive določa:

„1. Uporaba načela enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, vključno s pogoji, ki uravnavajo odpuščanje, pomeni, da se moškim in ženskam zagotovijo enake možnosti brez diskriminacije na podlagi spola.

2. V ta namen države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo naslednje:

- a) vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, se odpravijo;
- b) vse določbe, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja in so vključene v kolektivne pogodbe, individualne pogodbe o zaposlitvi, notranja pravila podjetja ali v pravila, ki uravnavajo samostojne poklice, so ali se razglasijo za nične, ali pa se spremenijo;
- c) tisti zakoni in drugi predpisi, ki so nasprotni načelu enakega obravnavanja se revidirajo takrat, ko dejavniki, ki so prvotno sprožili njihov nastanek, niso več utemeljeni; tam, kjer so podobne določbe vključene v kolektivne pogodbe, se od delavcev in delodajalcev zahteva, da naredijo zaželeno revizijo.“

Direktiva 93/104

- 6 V členu 1 Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 307, str. 18) so določene minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa in direktiva velja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne, razen zračnega, železniškega, cestnega in pomorskega prometa, prometa po celinskih vodnih poteh in jezerih, morskega ribolova, drugih del na morju ter dejavnosti zdravnikov na usposabljanju.

- 7 Oddelek II iste direktive določa, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, ki vsakemu delavcu zagotovijo predvsem pravico do minimalnega dnevnega in tedenskega počitka, ter prav tako ureja maksimalni tedenski delovni čas.

- 8 V členu 3 navedene direktive z naslovom „Dnevni počitek“ je določeno:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotovijo vsakemu delavcu pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju.“

- 9 Glede maksimalnega tedenskega delovnega časa je v členu 6 iste direktive določeno:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotovijo da, skladno s potrebo po zaščiti varnosti in zdravja delavcev:

[...]

- 2) povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne presega 48 ur.“

Direktiva 97/81

10 V skladu s členom 1 Direktive 97/81 je cilj te direktive [...] izvajanje Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997 med splošnimi industrijskimi organizacijami (UNICE, CEEP in ETUC), ki je priložen.

11 Določba 2 navedenega okvirnega sporazuma določa:

„1. Ta sporazum velja za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom in so sklenili pogodbo o delu (pogodbo o zaposlitvi) ali delovno razmerje, kot ju opredeljujejo veljavni zakoni, kolektivne pogodbe ali praksa v vsaki državi članici.

[...]

2. Po posvetovanju s socialnimi partnerji, opravljenem na podlagi domače zakonodaje, kolektivnih pogodb ali prakse, lahko države članice in/ali socialni partnerji na ustrezni ravni, skladno z notranjo prakso odnosov med delodajalci in delojemalci, iz stvarnih razlogov v celoti ali delno izključijo iz sporazuma delavce, ki občasno delajo s krajšim delovnim časom. Tako odločitev je treba občasno preveriti in ugotoviti, ali stvarni razlogi zanje še vedno veljajo.“

- 12 V določbi 3 istega okvirnega sporazuma z naslovom: „Opredelitve pojmov“ je določeno:

„V tem sporazumu:

1. Izraz ‚delavec, ki dela s krajšim delovnim časom‘ pomeni delavca, ki običajno opravi manj delovnih ur, izračunano tedensko ali na podlagi enoletnega povprečja, kakor znese običajen delovni čas primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom.
2. Izraz ‚primerljiv delavec, zaposlen s polnim delovnim časom‘ pomeni delavca, zaposlenega v istem podjetju s polnim delovnim časom, ki ima istovrstno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer je treba upoštevati druge okoliščine, na primer daljšo delovno dobo in izobrazbo/spretnost.

Če v istem podjetju ni primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, se primerjava opravi s sklicevanjem na ustrezno kolektivno pogodbo, ali če take pogodbe ni, domačo zakonodajo, kolektivne pogodbe ali prakso.“

- 13 V določbi 4(1) navedenega okvirnega sporazuma je določeno:

„Pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas. Te delavce se sme različno obravnavati le iz stvarnih razlogov.“

Nacionalna ureditev

- 14 V skladu s členom 2(1) Gleichbehandlungsgesetz (Zakon o enakem obravnavanju, v nadaljevanju: GIBG) je prepovedana vsaka neposredna ali posredna diskriminacija na podlagi spola, zlasti pri sklepanju delovnega razmerja na podlagi točke 1 te določbe, določanju plačila na podlagi točke 2 te določbe in drugih delovnih pogojev na podlagi točke 6 navedene določbe. Pri diskriminaciji na področju določitve plačila ima delavec pravico, da mu delodajalec plača razliko, kot izhaja iz člena 2a(2) GIBG.
- 15 Glede trajanja delovnega časa in njegove organizacije člen 3 Arbeitszeitgesetz (Zakon o delovnem času, v nadaljevanju: AZG) določa polni delovni čas na načeloma 40 ur tedensko in 8 ur dnevno.
- 16 Glede delavcev, zlasti tistih, zaposlenih s polnim delovnim časom, člen 19c AZG določa:

„(1) O razporeditvah polnega delovnega časa in njegovih prerazporeditvah je potreben sporazum, razen če jih določajo kolektivne pogodbe.

(2) Delodajalec lahko z odstopanjem od odstavka 1 prerazporedi polni delovni čas, če:

1. spremembo upravičujejo stvarni razlogi, ki izhajajo iz vrste dela,

2. je delavec o prerazporeditvi polnega delovnega časa obveščen najmanj dva tedna vnaprej za vsak teden,

3. interesi delavca, ki jih je treba upoštevati, ne nasprotujejo tej prerazporeditvi, in

4. temu ne nasprotuje noben dogovor.

(3) Odstopanja od odstavka 2(2) so mogoča, če je to v nepredvidljivih primerih potrebno, da se prepreči nesorazmerna gospodarska škoda in če drugi ukrepi niso sprejemljivi. V okviru kolektivnih pogodb je mogoče zaradi posebnih potreb dejavnosti sprejeti določbe z odstopanjem od odstavka 2(2).“

17 Glede delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, člen 19d AZG določa:

„(1) Za delo s krajšim delovnim časom gre, ko je dogovorjeni tedenski delovni čas v povprečju krajši od polnega delovnega časa, ki ga določa zakon, ali od krajšega delovnega časa, ki ga določa kolektivna pogodba.

(2) O trajanju in razporeditvah delovnega časa ter njihovih spremembah je potreben sporazum, če jih ne določa kolektivna pogodba. Uporabi se člen 19c(2) in (3).

(3) Delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, niso obvezani delati preko dogovorjenega delovnega časa (dodatno delo), razen če:

1. to določa zakon, kolektivna pogodba ali pogodba o zaposlitvi;

2. se poveča potreba po delovni sili oziroma je za izvajanje pripravljalnih ali končnih nalog potrebno dodatno delo (člen 8) in če

3. interesi delavca, ki jih je treba upoštevati, ne nasprotujejo temu dodatnemu delu.

[...]

(6) Delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, se v primerjavi z delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, ne sme obravnavati manj ugodno, razen če različno obravnavanje upravičujejo stvarni razlogi. [...] V pravnem sporu mora delodajalec dokazati, da do manj ugodnega obravnavanja ni prišlo zaradi dela s krajšim delovnim časom. [...]“

¹⁸ Iz predložitvenega sklepa izhaja, da avstrijska kolektivna pogodba za zaposlene v gospodarstvu določa polni delovni čas 38,5 ur tedensko.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 19 N. Wippel in družba P&C sta 28. septembra 1998 sklenili pogodbo o zaposlitvi v obliki „okvirne pogodbe o zaposlitvi po potrebi“ na podlagi katere sta trajanje delovnega časa in njegova razporeditev določena od primera do primera na podlagi sporazuma med zadevnima strankama. Družba P&C je zaposlila za storitve N. Wippel glede na količino dela, ki ga je bilo treba opraviti, N. Wippel pa je lahko vedno brez utemeljitve zavrnila ponujene naloge. V prilogi k pogodbi o zaposlitvi je bilo določeno, da stalni prihodki N. Wippel niso zagotovljeni, s tem da sta se obe stranki izrecno odpovedali opredelitvi fiksne količine dela. Iz spisa izhaja, da je v tem okviru družba P&C za N. Wippel predvidela možnost, da dela približno tri dni tedensko in dve soboti mesečno. Njeno plačilo je bilo 6,45 evrov na uro, povišano za morebitno provizijo od prodaje.
- 20 Glede na predložitveni sklep je N. Wippel v okviru teh mesecev zaposlitve, to je od oktobra 1998 do junija 2000, delala neredno in ustrezno se je njeno plačilo iz meseca v mesec spreminjalo. Največje število delovnih ur mesečno je dosegla oktobra 1999 z 123,32 urami. Iz spisa izhaja, da je večkrat izjavila, da na določene dni ne more oziroma ne želi delati.
- 21 N. Wippel je junija 2000 vložila tožbo pri Arbeits- und Sozialgericht Wien (Delovno in socialno sodišče Dunaj) (Avstrija) in zahtevala, naj ji družba P&C izplača znesek 11.929,23 evra, povišan za stroške in dodatke. Zatrjevala je, da mora družba P&C plačati razliko med zneskom, ki ji je dolgovan za maksimalni delovni čas, ki bi se lahko zahteval od nje, in zneskom, ki ji je dolgovan za delovni čas, ko je dejansko delala. Trdila je, da bi moral biti maksimalni mesečni delovni čas osnova za njeno plačilo za vsakega od mesecev, ko je delala za družbo P&C.

- 22 Zatrjevala je, da zaradi dejstva, da je bilo edino dejanje delavcev, da so odgovorili z da ali ne na ponujeno nalogo, ni bilo govora o soglasju, in da je pogodba o zaposlitvi, ki jo je sklenila z družbo P&C, v nasprotju z dobrimi običaji. Če poleg tega dlje časa ne bi bilo potrebe po delu tako zaposlenega delavca, delodajalec, družba P&C, ne bi bil dolžan plačati skoraj nikakršnega nadomestila zaradi izrabe letnega dopusta, zaradi bolezni in nadomestila ob prenehanju delovnega razmerja. N. Wippel je prav tako zatrjevala, da pomeni opustitev določbe o trajanju delovnega časa in njegovi razporeditvi v njeni pogodbi o zaposlitvi diskriminacijo na podlagi spola.
- 23 Arbeits- und Sozialgericht Wien je njeno zahtevo zavrnilo s tem, da se je sklicevalo na člen 19d(2) AZG, na podlagi katerega morata biti v okviru zaposlitve s krajšim delovnim časom trajanje delovnega časa in njegova razporeditev dogovorjena med delodajalcem in delavcem, in da je v obravnavani zadevi ugotovilo, da je bila v vsakem primeru vsaka naloga med strankama določena soglasno.
- 24 Oberlandesgericht Wien (pritožbeno sodišče Dunaj) (Avstrija) je razveljavilo prvostopenjsko sodbo, zadevo vrnilo istemu sodišču, da bi raziskalo dejanski potek delovnega razmerja, in dopustilo pritožbo pri Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) (Avstrija), ki mu je bil nato predložen spor v glavni stvari.
- 25 Predložitveno sodišče je po eni strani presodilo, da na podlagi avstrijskega prava določba, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ki privede do tega, da se delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, med trajanjem delovnega razmerja s svojim delodajalcem odpove svoji pravici, ki mu jo zagotavlja člen 19d(2) AZG, da se trajanje njegovega delovnega časa določi s pogodbo, nima učinka, zaradi česar jo je torej treba razglasiti za nično.

- 26 Po drugi strani je navedeno sodišče štelo, da za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, AZG v členu 19c ne določa le, da mora biti razporeditev polnega delovnega časa predmet sporazuma med delodajalcem in delavcem, razen če ni določena s kolektivnimi pogodbami, temveč v skladu s členom 3 prav tako določa polni delovni čas na načeloma 40 ur tedensko in 8 ur dnevno. Nasprotno v zvezi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, čeprav člen 19d(2) AZG določa tudi, da morata biti trajanje delovnega časa in njegova razporeditev predmet dogovora, če nista določena s kolektivnimi pogodbami, ta zakon ne vsebuje nobene druge določbe, ki bi urejala trajanje in razporeditev zaposlitve za krajši delovni čas. Poleg tega predložitveno sodišče dodaja, da je na podlagi razpoložljivih statistik več kot 90 % delavcev, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, žensk.
- 27 Glede tega ob ugotovitvi, da spor v glavni stvari odpira vprašanje posredne diskriminacije, ker neobstoj določbe o trajanju delovnega časa in njegovi razporeditvi v pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom po potrebi zapostavlja bistveno višji odstotek žensk kot moških, predložitveno sodišče meni, da je treba odgovoriti na določena vprašanja, da bi razložili zadevno določbo pogodbe o zaposlitvi v skladu s pravom Skupnosti in določili primerno odškodnino za N. Wippel.
- 28 V teh okoliščinah je Oberster Gerichtshof odločilo, da prekine odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predloži naslednja vprašanja:

„1. a) Ali je treba člen 141 ES, člen 1 Direktive 75/117 [...], določbo 2 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP

in ETUC, ki ga je uvedla Direktiva 97/81, in točko 9 Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev z dne 9. decembra 1989 razlagati tako (pojem delavca), da so neposredno varovane tudi osebe, kot je v obravnavanem primeru tožeča stranka, ki se s celovito okvirno pogodbo o zaposlitvi sporazumejo o določbah glede plačila, odpovednih razlogih itd., vendar pa se sporazumejo tudi, da se trajanje in razporeditev delovnega časa določa glede na količino dela in da se določa šele sporazumno med strankami od primera do primera?

- b) Ali se za osebo uporablja pojem ‚delavec‘ v smislu vprašanja 1(a), kadar je brez obveznosti določeno, da bo delala približno tri dni tedensko in dve soboti mesečno?
- c) Ali se za osebo uporablja pojem ‚delavec‘ v smislu vprašanja 1(a), kadar se delo dejansko opravlja približno tri dni tedensko in dve soboti mesečno?
- d) Ali je Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev [...] pravno zavezujoča vsaj glede tega, da jo je treba uporabiti za razlago drugih določb prava Skupnosti?

- 2. Ali je treba člen 141 ES, člen 1 Direktive 75/117, člen 5 Direktive 76/207 [...] in določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako,

da gre v obravnavani zadevi za neenako obravnavanje, ki ni upravičeno s stvarnimi razlogi,

če zakon ali kolektivna pogodba za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom (od katerih je približno 60 % moških in 40 % žensk), določata pravila ne samo glede trajanja delovnega časa, ampak deloma tudi glede njegove razporeditve, kar so pravila, katerih uporabo lahko delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, zahteva tudi, če v pogodbi to ni določeno,

vendar pa taka pravila za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom (od katerih je približno 90 % žensk in 10 % moških), ne veljajo niti za primer, ko se pogodbenice o tem pogodbeno ne sporazumejo, čeprav zakon to zahteva?

3. Ali je treba člen 141 ES, člen 1 Direktive 75/117, člen 5 Direktive 76/207 in določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako, da gre v obravnavani zadevi za neenako obravnavanje, ki ni upravičeno s stvarnimi razlogi, če delodajalec izrecno izključi dogovor o razporeditvi in trajanju delovnega časa za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, glede katerih je treba šteti, da prevladujejo ženske (približno 90 % žensk in 10 % moških), medtem ko za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, glede katerih je treba šteti, da ženske ne prevladujejo v tolikšnem obsegu, že zakon ali kolektivna pogodba določata trajanje in deloma razporeditev delovnega časa?

4. Ali je treba člen 141 ES, člen 1 Direktive 75/117, člen 5 Direktive 76/207 in določbo 4 skupaj z določbo 1(b) (spodbujanje razvoja dela s krajšim delovnim časom) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako,

da je v obravnavani zadevi zato, da se odpravi neenako obravnavanje, ki ni upravičeno s stvarnimi razlogi, potrebno in dopustno,

- a) glede trajanja delovnega časa izhajati iz določenega delovnega časa, in če je odgovor pritrdilen, izhajati iz

— polnega delovnega časa ali

— maksimalnega dejansko opravljenega tedenskega delovnega časa, razen če delodajalec dokaže, da je do tega prišlo zaradi nenavadno povečanega povpraševanja po delovni sili v tem obdobju, ali

— potreb po delovni sili, ki so obstajale ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, ali

— povprečnega tedenskega delovnega časa in

- b) glede razporeditve delovnega časa kot prejemek za dodatno obremenitev, do katere je prišlo zaradi prožnosti delovnega časa, in za prednosti, ki jih je omogočal delodajalcu, delavcu plačati

— ‚ustrezen‘ dodatek za urno postavko, ki se določi od primera do primera, ali

— minimalni dodatek, ki pripada delavcem, zaposlenim s polnim delovnim časom, ki delajo preko polnega delovnega časa (8 ur dnevno ali 40 ur tedensko), ali

- ne glede na opravljeni obseg ur nadomestilo za čas, ki ni plačan kot delovni čas, med katerim bi bila po pogodbi mogoča prerazporeditev delovnega časa (mogoči delovni čas), če je rok za predhodno obvestilo krajši od

— 14 dni ali

— primerne roka?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Uvodne ugotovitve

- 29 Da bi predložitvenemu sodišču podali koristen odgovor, je treba najprej preveriti, ali za pogodbo o zaposlitvi, kakršna je ta v obravnavani zadevi, ki določa, da sta trajanje delovnega časa in njegova razporeditev odvisna od količine dela, ki ga je treba opraviti, in da se določita od primera do primera s skupnim sporazumom med strankama, velja Direktiva 76/207, ki določa načelo enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z delovnimi pogoji, ali pa nasprotno za tako pogodbo veljata člen 141 ES in Direktiva 75/117 v zvezi z načelom enakega plačila za moške in ženske.
- 30 Pogodba o zaposlitvi, kakršna je ta v postopku o glavni stvari, ne določa niti tedenskega trajanja delovnega časa niti njegove razporeditve, ki sta odvisna od količine dela, ki ga je treba opraviti, in se določita od primera do primera s skupnim

sporazumom med strankama. V obravnavani zadevi navedena pogodba vpliva na opravljanje poklicne dejavnosti delavcev s tem, da po potrebi prerazporeja njihov delovni čas.

- 31 Zato je treba ugotoviti, da taka pogodba določa pravila o delovnih pogojih, zlasti v smislu člena 5(1) Direktive 76/207.
- 32 Poleg tega navedena pravila o delovnih pogojih prav tako spadajo v področje uporabe pojma pogojev za zaposlitev v smislu določbe 4(1) Okvirnega sporazuma, ki je priložen Direktivi 97/81.
- 33 Dejstvo, da ima taka pogodbeni ureditev finančne posledice za zadevnega delavca, vendarle ne pomeni, da ta pogodba avtomatično spada v področje uporabe člena 141 ES ali Direktive 75/117, saj te določbe temeljijo na ozki vezi med vrsto opravljanja dela in zneskom delavčeve plače (v tem smislu glej sodbo z dne 11. septembra 2003 v zadevi Steinicke, C-77/02, Recueil, str. I-9027, točka 51).
- 34 Iz teh ugotovitev izhaja, da v zadevi o glavni stvari ni treba razlagati niti člena 141 ES niti Direktive 75/117.

Prvo vprašanje

- 35 S prvim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali za delavca s pogodbo o zaposlitvi, ki določa, da sta trajanje delovnega časa in njegova razporeditev odvisna

od potrebe po delu in se določita od primera do primera s skupnim sporazumom med strankama, kot je ta v zadevi v glavni stvari, veljata Direktiva 76/207 in Okvirni sporazum, ki je priložen k Direktivi 97/81.

- 36 Kot je Sodišče že ugotovilo v točki [31] te sodbe, taka pogodba spada v področje uporabe Direktive 76/207. Zato delavec s tako pogodbo tudi spada v področje uporabe navedene direktive.
- 37 Na podlagi določbe 2(1) Okvirnega sporazuma, ki je priložen k Direktivi 97/81, se navedeni sporazum uporablja za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, s pogodbo o zaposlitvi ali v delovnem razmerju, ki ju določajo zakon, kolektivne pogodbe ali praksa v veljavi v posamični državi članici. Delavec, ki dela s krajšim delovnim časom, je na podlagi določbe 3(1) navedenega okvirnega sporazuma delavec, ki običajno opravi manj delovnih ur, izračunano tedensko ali na podlagi enoletnega povprečja, od primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom.
- 38 V določbi 2(2) navedenega okvirnega sporazuma je navedeno: „[p]o posvetovanju s socialnimi partnerji, opravljenem na podlagi domače zakonodaje, kolektivnih pogodb ali prakse, lahko države članice in/ali socialni partnerji na ustrezni ravni, skladno z notranjo prakso odnosov med delodajalci in delojemalci, iz stvarnih razlogov v celoti ali delno izključijo iz sporazuma delavce, ki občasno delajo s krajšim delovnim časom.“
- 39 Kot je upravičeno opozorila vlada Združenega kraljestva, je predložitveno sodišče tisto, ki je pristojno, da opravi potrebna preverjanja, da bi presodilo, ali ti stvarni razlogi obstajajo v zadevi, o kateri odloča.

- 40 Glede na zgornje ugotovitve je treba na prvo predhodno vprašanje odgovoriti tako, da delavec s pogodbo o zaposlitvi, ki določa, da sta trajanje delovnega časa in njegova razporeditev odvisna od potrebe po delu, in se določita od primera do primera s skupnim sporazumom med strankama, kot je ta v zadevi v glavni stvari, spada v področje uporabe Direktive 76/207.

Za takega delavca se uporablja tudi Okvirni sporazum, ki je priložen Direktivi 97/81, če:

- je sklenil pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, ki ju opredeljujejo veljavni zakoni, kolektivne pogodbe ali praksa v posamični državi članici;

- je delavec, ki običajno opravi manj delovnih ur, izračunano tedensko ali na podlagi enoletnega povprečja, kakor znese običajen delovni čas primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, v smislu člena 3(2) navedenega sporazuma;

- država članica v skladu z določbo 2(2) Okvirnega sporazuma delavcev, ki občasno delajo s krajšim delovnim časom, iz določb tega sporazuma ni v celoti ali delno izključila.

Drugo vprašanje

- 41 Z drugim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba, kadar nacionalne določbe za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, ne določajo niti trajanja delovnega časa niti njegove razporeditve, določbo 4 Okvirnega sporazuma, ki je priložen k Direktivi 97/81, ter člena 2(1) in 5(1) Direktive 76/207 razlagati tako, da nasprotujejo drugi določbi, kakršna je člen 3 AZG, ki določa polni delovni čas načeloma na 40 ur tedensko in 8 ur dnevno.
- 42 Prvič, določba 4 Okvirnega sporazuma, ki je priložen k Direktivi 97/81, določa, da pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas, razen če je različna obravnava teh delavcev upravičena iz stvarnih razlogov.
- 43 Drugič, kar zadeva člena 2(1) ter 5(1) Direktive 76/207, pomeni na podlagi ustaljene sodne prakse nacionalna ureditev posredno diskriminacijo delavk, če je, čeprav je oblikovana nevtrarno, dejansko manj ugodna za veliko večji odstotek žensk kot moških, razen če je ta razlika pri obravnavanju upravičena s stvarnimi razlogi in ni povezana z diskriminacijo na podlagi spola (glej zlasti sodbe z dne 6. aprila 2000 v zadevi Jørgensen, C-226/98, Recueil, str. I-2447, točka 29; z dne 26. septembra 2000 v zadevi Kachelmann, C-322/98, Recueil, str. I-7505, točka 23, in z dne 9. septembra 2003 v zadevi Rinke, C-25/02, Recueil, str. 8349, točka 33).

- 44 Da bi predložitvenemu sodišču podali koristen odgovor, je treba torej preizkusiti, ali uporaba člena 3 AZG po eni strani glede določbe 4 Okvirnega sporazuma, ki je priložen Direktivi 97/81, vodi do obravnavanja, ki je manj ugodno za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, v primerjavi s primerljivimi delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, in po drugi strani, ali glede členov 2(1) in 5(1) Direktive 76/207 vodi do različnega obravnavanja teh dveh kategorij delavcev.
- 45 Glede tega AZG, ki v nacionalno pravo prenaša določbo Direktive 93/104, v členu 3 določa, da je polni, torej maksimalni delovni čas načeloma 40 ur tedensko in 8 ur dnevno. Poleg tega člen 19d AZG opredeljuje delo s krajšim delovnim časom kot delo, ko je trajanje dogovorjenega tedenskega delovnega časa krajše od navedenega maksimalnega trajanja delovnega časa.
- 46 Najprej je treba poudariti, da iz člena 118 A Pogodbe ES (člene od 117 do 120 Pogodbe ES so nadomestili členi od 136 ES do 143 ES), ki je pravna podlaga za Direktivo 93/104, ter iz prve, četrte, sedme in osme uvodne izjave te direktive ter iz samega besedila njenega člena 1(1) izhaja, da je njen cilj določiti minimalne zahteve za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer s približevanjem nacionalnih predpisov zlasti glede trajanja delovnega časa (glej sodbi z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881, točka 37, in z dne 9. septembra 2003 v zadevi Jaeger, C-151/02, Recueil, str. I-8389, točka 45).
- 47 Nato je v skladu z istimi določbami namen te uskladitve na ravni Skupnosti na področju organizacije delovnega časa zagotoviti boljšo varnost in zdravje delavcev s tem, da so ti upravičeni do minimalnega počitka, zlasti dnevnega in tedenskega, ter ustreznih odmorov, in da se določi trajanje maksimalnega tedenskega delovnega časa

(glej sodbo z dne 3. oktobra 2000 v zadevi Simap, C-303/98, Recueil, str. I-7963, točka 49, zgoraj navedeno sodbo BECTU, točka 38, in zgoraj navedeno sodbo Jaeger, točka 46). Ta varnost pomeni socialno pravico, ki je dodeljena vsakemu delavcu kot minimalna zahteva, ki je potrebna za zagotovitev zaščite njegove varnosti in zdravja (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo BECTU, točka 47).

- 48 Končno je mogoče, da se v določenih primerih maksimalno trajanje delovnega časa in njegova razporeditev pokrivata s številom ur v tednu, ko je delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, dejansko delal, in razporeditvijo delovnega časa tega delavca. Vendar se direktiva uporablja brez razlikovanja za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, in delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, in torej ureja zlasti trajanje maksimalnega delovnega časa in njegovo razporeditev za ti kategoriji delavcev.
- 49 Kot je upravičeno poudarila avstrijska vlada, iz tega izhaja, da če člen 3 AZG določa razporeditev delovnega časa in maksimalno trajanje delovnega časa, ki je po opredelitvi daljše od trajanja krajšega delovnega časa, ureja tudi maksimalno trajanje delovnega časa in njegovo razporeditev tako za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, kot za tiste, zaposlene s krajšim delovnim časom.
- 50 Zato člen 3 AZG glede določbe 4 Okvirnega sporazuma, ki je priložen Direktivi 97/81, ne vodi do obravnavanja, ki bi bilo manj ugodno za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, v primerjavi s primerljivimi delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, in glede členov 2(1) in 5(1) Direktive 76/207 ne vodi do različnega obravnavanja teh dveh kategorij delavcev.

- 51 Ob upoštevanju zgoraj navedenega je treba na drugo vprašanje odgovoriti tako, da je treba določbo 4 Okvirnega sporazuma, ki je priložen k Direktivi 97/81, in člena 2(1) ter 5(1) Direktive 76/207 razlagati tako, da ne nasprotujejo določbi, kakršna je člen 3 AZG, ki določa maksimalno trajanje delovnega časa načeloma na 40 ur tedensko in 8 ur dnevno in ki torej ureja tudi maksimalno trajanje delovnega časa in njegovo razporeditev za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, ter delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom

Tretje vprašanje

- 52 S tretjim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba na eni strani določbo 4 Okvirnega sporazuma, ki je priložen k Direktivi 97/81, in na drugi strani člena 2(1) ter 5(1) Direktive 76/207 razlagati tako, da nasprotujejo pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, kakršna je v postopku o glavni stvari, s katero trajanje delovnega časa in njegova razporeditev nista določena, temveč sta odvisna od količine dela, ki ga je treba opraviti, ki se določi od primera do primera, pri čemer imajo delavci izbiro, da sprejmejo ali zavrnejo delo.
- 53 Opozoriti je treba, da je to vprašanje postavljeno v okviru zadeve v glavni stvari, na podlagi katere bi morala, kot izhaja iz spisa, pogodba o zaposlitvi N. Wippel vsebovati določbo, ki bi določala fiksni tedenski delovni čas z določeno plačo, ne glede na to, ali je zadevna oseba celotni navedeni čas delala ali ne.
- 54 Glede tega po eni strani, kot je Sodišče že poudarilo v točki 42 te sodbe, določba 4 Okvirnega sporazuma, ki je priložen k Direktivi 97/81, glede pogojev zaposlitve nasprotuje temu, da bi se delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, obravnavalo

manj ugodno od primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas, razen če je različna obravnava teh delavcev upravičena iz stvarnih razlogov.

- 55 Na drugi strani na podlagi ustaljene sodne prakse, navedene v točki 43 te sodbe glede člena 2(1) ter 5(1) Direktive 76/207, določba, kakršna je nacionalna določba, pomeni posredno diskriminacijo delavk, če je, čeprav je oblikovana nevtravno, dejansko manj ugodna za veliko višji odstotek žensk kot moških, razen če to razliko pri obravnavanju upravičujejo stvarni razlogi, ki niso povezani z diskriminacijo na podlagi spola. Enako velja glede pogodbe o zaposlitvi, kakršna je ta v zadevi v glavni stvari.
- 56 Prepoved diskriminacije, ki je določena v zgoraj navedenih določbah, je le poseben izraz splošnega načela enakega obravnavanja, ki spada med temeljna načela prava Skupnosti in na podlagi katerega se primerljivi položaji ne obravnavajo različno, razen če je tako obravnavanje objektivno utemeljeno (glej sodbi z dne 26. junija 2001 v zadevi Brunnhofer, C-381/99, Recueil, str. I-4961, točka 28, in z dne 17. septembra 2002 v zadevi Lawrence in drugi, C-320/00, Recueil, str. I-7325, točka 12). To načelo se torej uporablja le za osebe, ki so v primerljivih položajih (sodba z dne 31. maja 2001 v zadevi D in Švedska proti Svetu, C-122/99 P in C-125/99, Recueil, str. I-4319, točka 48).
- 57 Prvič, treba je torej preizkusiti, ali pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom po potrebi, kakršna je ta v zadevi v glavni stvari, v smislu določbe 4 Okvirnega sporazuma, ki je priložen Direktivi 97/81, vodi do manj ugodnega obravnavanja delavke, kakršna je N. Wippel, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, ki so v njej primerljivem položaju.

- 58 Glede tega določba 3 navedenega okvirnega sporazuma zagotavlja merila za opredelitev „primerljiv[ega] delavc[a], zaposlen[ega] s polnim delovnim časom“. Ta pojem pomeni „delavca, zaposlenega v istem podjetju s polnim delovnim časom, ki ima istovrstno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer je treba upoštevati druge okoliščine, na primer daljšo delovno dobo in izobrazbo/spretnost.“ V skladu z isto določbo se primerjava, če v istem podjetju ni primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, opravi s sklicevanjem na ustrezno kolektivno pogodbo, ali če take pogodbe ni, domače zakone, kolektivne pogodbe ali prakso.
- 59 Po eni strani delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom po potrebi, kot je N. Wippel, dela na podlagi pogodbe, ki ne določa niti trajanja tedenskega delovnega časa niti razporeditve delovnega časa, vendar mu prepušča možnost, da bo delo, ki ga predlaga družba P&C, sprejel ali zavrnil. Plačan je na uro le za čas, ko je dejansko delal.
- 60 Po drugi strani delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, dela na podlagi pogodbe, ki določa trajanje tedenskega delovnega časa na 38,5 ur, razporeditev delovnega časa ter plačo in ga obvezuje, da bo delal za družbo P&C v celotnem tako določenem delovnem času, ne da bi mogel zavrniti navedeno delo, čeprav ga ne more oziroma ne želi opravljati.
- 61 V teh okoliščinah ima delovno razmerje iz prejšnje točke te sodbe drugačen predmet in pravni razlog, kot ga ima razmerje, ki ga je sklenil delavec, kot je N. Wippel. Iz tega izhaja, da noben delavec, zaposlen s polnim delovnim časom v istem podjetju, ni sklenil enake pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja kot N. Wippel. Iz spisa izhaja, da enako velja za vse delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, v okviru zadeve v glavni stvari, za katere veljavna kolektivna pogodba določa trajanje tedenskega delovnega časa na 38,5 ur.

- 62 V okviru zadeve v glavni stvari ni torej nobenega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, primerljivega z N. Wippel v smislu Okvirnega sporazuma, ki je priložen k Direktivi 97/81.
- 63 Drugič, glede členov 2(1) in 5(1) Direktive 76/207 iz spisa izhaja, da so po mnenju N. Wippel položaji delavcev, ki jih je treba primerjati, po eni strani tisti, v katerih so delavci, zaposleni s polnim delovnim časom po potrebi družbe P&C, katerih pogodba o zaposlitvi ne določa niti trajanja tedenskega delovnega časa niti njegove razporeditve, in po drugi strani tisti, v katerih so drugi delavci družbe P&C, zaposleni s polnim in krajšim delovnim časom, katerih pogodbe o zaposlitvi določajo tako trajanje in razporeditev.
- 64 Ker je značilnost zadnje kategorije delavcev obveznost delati za družbo P&C med fiksnim trajanjem tedenskega delovnega časa, ne da bi mogli to delo zavrniti, ob predpostavki, da zadevni delavci ne bi mogli oziroma želeli delati, je dovolj poudariti, da iz razlogov, naštetih v točkah od 59 do 61 te sodbe, položaj, v katerem so ti delavci, ni primerljiv s tistim, v katerem so delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom po potrebi.
- 65 Iz tega izhaja, da v okoliščinah, kakršne so te v zadevi v glavni stvari, v kateri kategoriji delavcev nista primerljivi, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom po potrebi, ki ne določa niti trajanja tedenskega delovnega časa niti njegove razporeditve, ne pomeni posredno diskriminatornega ukrepa v smislu člena 2(1) in 5(1) Direktive 76/207.

- ⁶⁶ Glede na zgoraj navedeno je treba na tretje vprašanje odgovoriti tako, da je treba določbo 4 Okvirnega sporazuma, ki je priložen k Direktivi 97/81, in člena 2(1) in 5(1) Direktive 76/207 razlagati tako, da v primeru, ko vse pogodbe o zaposlitvi drugih delavcev v podjetju določajo trajanje tedenskega delovnega časa in njegovo razporeditev, ne nasprotujejo sklenitvi pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v istem podjetju, kot je v postopku v glavni stvari, s katero trajanje tedenskega delovnega časa in njegova razporeditev nista določena, temveč sta odvisna od količine dela, ki ga je treba opraviti, in se določita od primera do primera, pri čemer imajo ti delavci izbiro, da navedeno delo sprejmejo ali zavrnejo.
- ⁶⁷ Glede na odgovor na drugo in tretje vprašanje na četrto vprašanje ni treba odgovoriti.

Stroški

- ⁶⁸ Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

- 1) Direktiva Sveta (EGS) 76/207 z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve,**

poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev velja tudi za delavca s pogodbo o zaposlitvi, ki določa, da sta trajanje delovnega časa in njegova razporeditev odvisna od potrebe po delu, in se določita od primera do primera s skupnim sporazumom med strankama, kot je ta v zadevi v glavni stvari.

- 2) Za takega delavca velja tudi Okvirni sporazum, ki je priloga k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, če:

- je sklenil pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, ki ju opredeljujejo veljavni zakoni, kolektivne pogodbe ali praksa v posamični državi članici;
- je delavec, ki običajno opravi manj delovnih ur, izračunano tedensko ali na podlagi enoletnega povprečja, od primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, v smislu člena 3(2) navedenega sporazuma;
- država članica v skladu z določbo 2(2) Okvirnega sporazuma delavcev, ki občasno delajo s krajšim delovnim časom, iz določb tega sporazuma ni v celoti ali delno izključila.

3) Določbo 4 Okvirnega sporazuma, ki je priloga k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, in člena 2(1) in 5(1) Direktive 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izviševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, je treba razlagati tako, da:

- ne nasprotujejo določbi, kakršna je člen 3 AZG, ki določa maksimalno trajanje delovnega časa načeloma na 40 ur tedensko in 8 ur dnevno in ki torej ureja tudi maksimalno trajanje delovnega časa in njegovo razporeditev za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, ter delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom
- da v primeru, ko vse pogodbe o zaposlitvi drugih delavcev v podjetju določajo trajanje tedenskega delovnega časa in njegovo razporeditev, ne nasprotujejo sklenitvi pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom v istem podjetju, kot je v postopku v glavni stvari, s katero trajanje tedenskega delovnega časa in njegova razporeditev nista določena, temveč sta odvisna od količine dela, ki ga je treba opraviti, in se določita od primera do primera, pri čemer imajo ti delavci izbiro, da navedeno delo sprejmejo ali zavrnejo.

Podpisi