

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)
zo 6. decembra 2007*

Vo veci C-300/06,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Bundesverwaltungsgericht (Nemecko) z 11. mája 2006 a doručený Súdnemu dvoru 6. júla 2006, ktorý súvisí s konaním:

Ursula Voß

proti

Spolkovej krajine Berlín,

za účasti:

Vertreterin des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

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

* Jazyk konania: nemčina.

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
tajomník: R. Grass,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— pani Voß, v zastúpení: E. Ribet Buse, Rechtsanwalt,

— nemecká vláda, v zastúpení: M. Lumma a C. Blaschke, splnomocnení zástupcovia,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: V. Kreuzschitz a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 10. júla 2007,

vyhlásil tento

Rozsudok

¹ Predmetom tohto návrhu na začatie prejudiciálneho konania je výklad článku 141 ES.

- 2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi pani Voß a spolkovou krajinou Berlín s súvislosťou s odmenou za nadčasy odpracované pani Voß, ktorá pracuje na kratší pracovný čas.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Článok 141 ods. 1 a 2 ES stanovuje:

„1. Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

2. Pre účely tohto článku znamená ‚odmena‘ 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.

Rovnosť odmeňovania bez diskriminácie založenej na pohlaví znamená:

- a) že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby,

b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.“

Vnútroštátna právna úprava

- 4 § 35 ods. 2 regionálneho zákona o úradníkoch (Landesbeamtenengesetz) v znení z 20. februára 1979 (GVBl BE, s. 368) znie takto:

„Úradník je povinný vykonávať službu nad rámec bežného týždenného pracovného času bez odmeny, pokiaľ to vyžadujú naliehavé služobné pomery a práca nadčas sa obmedzuje na výnimočné prípady. Pokiaľ odpracuje nad rámec bežného pracovného času viac ako päť hodín za mesiac na základe služobného pokynu alebo povolenia, musí sa mu v priebehu troch mesiacov poskytnúť zodpovedajúce náhradné voľno. Pokiaľ nie je možné poskytnúť náhradné voľno zo služobných dôvodov, môžu namiesto neho úradníci v platových triedach so stúpajúcimi platmi dostať odmenu za príslušné hodiny nadčas až do 480 hodín v roku.“

- 5 Spolkový zákon o odmeňovaní úradníkov (Bundesbesoldungsgesetz, ďalej len „BBesG“), ktorý podľa § 1 ods. 1 bodu 1 upravuje takisto odmeňovanie regionálnych úradníkov, v § 6 ods. 1 stanovuje:

„V prípade práce na kratší pracovný čas sú pracovný čas a odmena za prácu proporcionálne znížené.“

- 6 Na základe § 48 BBseG je spolková vláda oprávnená nariadením upraviť spôsoby odmeňovania za prácu nadčas, pokiaľ nie je práca nadčas kompenzovaná náhradným voľnom.
- 7 Podľa § 2 ods. 1 nariadenia týkajúceho sa odmeňovania za prácu nadčas vykonanú úradníkmi (Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte) z 13. marca 1992 (BGBl. 1992 I, s. 528) v znení z 3. decembra 1998 (BGBl. 1998 I, s. 3494, ďalej len „MVergV“), prijatého na základe § 48 ods. 1 BBesG:

„Úradníkom, ktorí patria do platových tried so stúpajúcimi platmi, môže byť odmena za nadčasy poskytnutá v týchto oblastiach:

...

6. v školstve v prípade učiteľov.“

- 8 § 3 ods. 1 MVergV stanovuje:

„Odmena sa poskytne len vtedy, ak boli nadčasy odpracované úradníkom, na ktorého sa vzťahuje pracovný čas úradníkov, a tieto nadčasy:

1. boli písomne nariadené alebo povolené;

2. presahujú o viac ako päť hodín v každom kalendárnom mesiaci bežný mesačný pracovný čas alebo ak úradník odpracoval len časť kalendárneho mesiaca, pomernú časť mesačného pracovného času, a

 3. nemôžu byť z dôvodu naliehavých služobných pomerov kompenzované náhradným voľnom v lehote troch mesiacov.“
- 9 Podľa § 4 MVergV je odmena, ktorá prislúcha za hodinu práce nadčas, odstupňovaná podľa platovej triedy úradníka.
- 10 § 5 ods. 2 MVergV stanovuje:

„V prípade, že je práca nadčas vykonávaná v školstve:

1. na účely uplatnenia § 3 ods. 1 bod 2 [tohto nariadenia] sa tri vyučovacie hodiny považujú za päť celých hodín;

...“

- 11 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že podľa MVergV je odmena za nadčasy nižšia ako odmena za hodiny odpracované v rámci individuálneho pracovného času.

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 12 Pani Voß je úradníčkou, ktorú spolková krajina Berlín zamestnáva ako učiteľku. V období od 15. júla 1999 do 29. mája 2000 pracovala na kratší pracovný čas v rozsahu 23 vyučovacích hodín za týždeň. V tom čase bol pracovný úväzok učiteľa pracujúceho na ustanovený pracovný čas 26,5 vyučovacej hodiny.
- 13 V období od 11. januára do 23. mája 2000 odpracovala pani Voß každý mesiac 4 až 6 vyučovacích hodín nadčas nad rámec jej individuálneho pracovného času.
- 14 Pani Voß dostala za toto obdobie odmenu vo výške 1 075,14 DEM. Podľa vnútroštátneho súdu odmena za rovnaký počet pracovných hodín pripadajúca učiteľovi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času predstavovala v rovnakom období 1 616,15 DEM.
- 15 Vnútroštátny súd túto skutočnosť vysvetľuje tým, že pracovné hodiny odpracované žalobkyňou vo veci samej nad rámec jej individuálneho pracovného času až do výšky bežného ustanoveného pracovného času, ktoré sú považované za hodiny nadčas, sú odmenené nižšou hodinovou sadzbou ako príslušné pracovné hodiny odpracované učiteľom s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, ktoré sú zahrnuté v jeho individuálnom pracovnom čase.

- 16 Vnútroštátny súd dospel k záveru, že za rovnaký objem práce, ktorý žalobkyňa vo veci samej vykonala od januára do mája 2000, bola odmenená horšie ako učiteľ s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času.
- 17 Pani Voß požiadala, aby jej namiesto odmeny stanovenej za prácu nadčas podľa MVergV bola za tieto vyučovacie hodiny odpracované nadčas do príslušnej výšky 26,5 vyučovacej hodiny za týždeň poskytnutá rovnaká odmena, ako je poskytovaná za hodiny odpracované učiteľmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v rámci ich bežného pracovného času.
- 18 Keďže spolková krajina Berlín túto žiadosť zamietla, podala pani Voß proti tomuto rozhodnutiu o zamietnutí žalobu na Verwaltungsgericht, ktorý žalobe vyhovel. Spolková krajina Berlín podala proti rozsudku, ktorým bolo tejto žalobe vyhovené, opravný prostriedok „Revision“ na Bundesverwaltungsgericht.
- 19 Podľa Bundesverwaltungsgericht je v rámci sporu, ktorý mu bol predložený, otázne, či je nižšia odmena za prácu, ktorú učitelia pracujúci na kratší pracovný čas vykonajú ako prácu nadčas, v porovnaní s pomerným platom, ktorý dostávajú učitelia s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času za rovnaký čas v rámci ich bežného pracovného času, neprípustnou diskrimináciou učiteliek, ktorá je právom Spoločenstva zakázaná. Podľa tohto súdu odpoveď na túto otázku závisí od toho, či článok 141 ods. 2 druhý pododsek ES stanovuje, že odmena za prácu nadčas, ktorú vykoná zamestnanec na kratší pracovný čas až do výšky počtu hodín stanoveneho pre ustanovený pracovný čas, nesmie byť nižšia ako odmena za rovnako dlhú prácu, ktorú vykonáva pracovník s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v rámci svojho bežného pracovného času.

- 20 Za týchto okolností Bundesverwaltungsgericht rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Odporuje článku 141 ES vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej je odmena za prácu nad rámec ustanoveného pracovného času, ktorá je vyplácaná úradníkom s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, ako aj úradníkom s kratším pracovným časom, rovnaká, avšak nižšia ako pomerná odmena, ktorá pripadá úradníkovi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času za rovnako dlhú prácu vykonanú v rámci jeho bežného pracovného času, pričom na kratší pracovný čas sú zamestnané prevažne ženy?“

O prejudiciálnej otázke

- 21 Touto otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 141 ES vykladať tak, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava týkajúca sa odmeňovania úradníkov, o akú ide v prejednáwanej veci, ktorá na jednej strane označuje za nadčasy hodiny, ktoré sú odpracované nad rámec individuálneho pracovného času tak úradníkmi pracujúcimi na kratší pracovný čas, ako aj úradníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, a na druhej strane stanovuje, že odmena za tieto hodiny je nižšia ako odmena za hodiny, ktoré sú odpracované v rámci individuálneho pracovného času, takže úradníci pracujúci na kratší pracovný čas sú, pokiaľ ide o hodiny odpracované nad rámec ich individuálneho pracovného času až do výšky počtu hodín, ktoré majú byť odpracované v rámci ustanoveného pracovného času, horšie finančne ohodnotení ako úradníci s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, pričom na kratší pracovný čas sú zamestnané prevažne ženy.
- 22 Žalobkyňa v konaní vo veci samej a Komisia Európskych spoločenstiev uvádzajú, že keďže odmena za túto prácu nadčas je nižšia ako odmena za hodiny odpracované v rámci individuálneho pracovného času, dochádza k nepriamej diskriminácii, lebo

učitelia zamestnaní na kratší pracovný čas, ktorými sú prevažne ženy, dostávajú za hodiny odpracované nad rámec ich individuálneho pracovného času a až do výšky počtu hodín, ktoré majú byť odpracované v rámci ustanoveného pracovného času, nižšiu odmenu za rovnaký počet odpracovaných hodín ako učitelia s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času.

- 23 Nemecká vláda tvrdí, že vo veci samej nedochádza k nerovnosti zaobchádzania, pokiaľ ide o nadčasy, lebo učitelia s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a učitelia s kratším pracovným časom dostávajú za odpracované nadčasy rovnakú odmenu, ktorá je stanovená v § 4 ods. 3 MVergV.
- 24 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že článok 141 ES stanovuje zásadu rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za rovnakú prácu. Táto zásada je súčasťou základov, na ktorých stojí Európske spoločenstvo (pozri rozsudok z 8. apríla 1976, Defrenne, 43/75, Zb. s. 455, bod 12).
- 25 Zásade rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia odporuje nielen uplatnenie opatrení, ktoré stanovujú diskriminácie založené priamo na pohlaví, ale aj prijatie opatrení, ktoré zachovávajú rozdiely v zaobchádzaní medzi pracovníkmi mužského a ženského pohlavia tým, že uplatňujú kritériá, ktoré nie sú založené na pohlaví, pokiaľ tieto rozdiely nemožno vysvetliť objektívne odôvodnenými okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia (rozsudky z 13. mája 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Zb. s. 1607, body 29 a 30; z 15. decembra 1994, Helmig a i., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, Zb. s. I-5727, bod 20, ako aj z 27. mája 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, Zb. s. I-5861, bod 12).

- 26 Pokiaľ ide o právnu úpravu v prejednávanej veci, je nesporné, že nestanovuje nijakú diskrimináciu na základe pohlavia. Je teda potrebné preskúmať, či táto právna úprava môže viesť k nepriamej diskriminácii, ktorá je v rozpore s článkom 141 ES.
- 27 Na tento účel je potrebné najprv určiť, či predmetná právna úprava stanovuje rozdiel v zaobchádzaní medzi pracovníkmi s kratším pracovným časom a pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a či sa tento rozdiel v zaobchádzaní dotýka podstatne vyššieho počtu žien ako mužov.
- 28 V prípade kladnej odpovede na tieto dve otázky je potrebné položiť si ďalej otázku existencie objektívnych okolností nesúvisiacich s diskrimináciou na základe pohlavia, ktoré by mohli odôvodňovať zistený rozdiel v zaobchádzaní.
- 29 V tejto súvislosti treba zohľadniť, že k nerovnosti zaobchádzania dochádza všade tam, kde odmena zamestnancov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času je celkovo vyššia ako odmena zamestnancov s kratším pracovným časom za rovnaký počet hodín odpracovaných v rámci pracovného pomeru (rozsudok Helmig a i., už citovaný, bod 26).
- 30 Súdny dvor už dvakrát rozhodoval o otázke rozdielného zaobchádzania medzi pracovníkmi s kratším pracovným časom a pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v súvislosti s odmenou za prácu nadčas.
- 31 V bodoch 26 až 30 už citovaného rozsudku Helmig a i. Súdny dvor rozhodol, že k rozdielnemu zaobchádzaniu nedochádza, pokiaľ uplatniteľné vnútroštátne predpisy

stanovujú príplatky k odmene za prácu nadčas len v prípade prekročenia bežného pracovného času stanoveného v kolektívnej zmluve, a nie v prípade prekročenia individuálneho pracovného času. Súdny dvor dospel za týchto okolností k záveru, že pracovníci s kratším pracovným časom dostávajú pri rovnakom počte odpracovaných hodín rovnaký plat ako pracovníci s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, a to v prípade, že nebol prekročený bežný pracovný čas stanovený v kolektívnych zmluvách, ako aj v prípade, že práca je vykonaná nad rámec tohto času, pričom v tomto druhom prípade majú nárok na príplatky k platu obe kategórie pracovníkov.

32 Naproti tomu v bode 17 už citovaného rozsudku Elsner-Lakeberg dospel Súdny dvor k záveru, že k rozdielnemu zaobchádzaniu medzi pracovníkmi s kratším pracovným časom a pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času dochádza v prípade, že uplatniteľné vnútroštátne predpisy stanovujú, že všetci pracovníci musia odpracovať minimálne tri vyučovacie hodiny nad rámec ich individuálneho pracovného času, aby im vznikol nárok na odmenu za prácu nadčas.

33 V tejto veci pani Elsner-Lakeberg, ktorá pracovala ako učiteľka, vyučovala 15 vyučovacích hodín týždenne, pričom učitelia na plný pracovný úväzok vyučovali 24,5 vyučovacej hodiny týždenne. Pani Elsner-Lakeberg odučila v priebehu jedného mesiaca 2,5 vyučovacej hodiny nadčas. Z uvedeného dôvodu jej nevznikol nárok na odmenu za prácu nadčas. Výsledkom bolo, že dostala plat za 15 vyučovacích hodín, pričom odučila 17,5 hodiny. Naopak, učitelia na plný pracovný úväzok, ktorí odučili 17,5 vyučovacej hodiny, dostali plat za 17,5 vyučovacej hodiny, a to vzhľadom na to, že neprekročili svoj individuálny týždenný pracovný čas. Súdny dvor rozhodol, že dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu, čo sa týka odmeňovania, pretože za rovnaký počet odučených vyučovacích hodín boli pracovníci s kratším pracovným časom horšie odmenení ako pracovníci s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času.

- 34 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu v konaní vo veci samej vyplýva, že pani Voß, ktorá pracuje na kratší pracovný čas, dostáva odmenu, ktorá je za rovnaký počet odpracovaných hodín nižšia ako odmena učiteľa pracujúceho na plný pracovný úväzok, a to pokiaľ ide o hodiny, ktoré odpracovala nad rámec svojho individuálneho pracovného času a až do výšky bežného pracovného času v rozsahu ustanoveného pracovného času.
- 35 Učiteľ s kratším pracovným časom, ktorého individuálny týždenný pracovný úväzok je 23 vyučovacích hodín, dostáva v prípade, že odučí 3,5 vyučovacej hodiny nad rámec tohto pracovného času, nižšiu odmenu ako učiteľ s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času za 26,5 odučenej hodiny.
- 36 Po preskúmaní zložiek odmeny je zrejmé, že táto situácia vzniká preto, lebo hodiny nadčas, ktoré sú odmenené horšie ako „normálne“ hodiny, sú definované ako hodiny vykonané nad rámec bežného pracovného času stanoveného individuálnym pracovným časom učiteľa, čiže pracovného času, ktorý sa mení podľa toho, či ide o pracovníka s kratším pracovným časom, alebo o pracovníka s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času. Z toho vyplýva, že na učiteľov s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času sa nižšia sadzba odmeny za hodiny nadčas uplatňuje až nad rámec 26,5 vyučovacej hodiny týždenne, zatiaľ čo v prípade pracovníkov s kratším pracovným časom sa táto nižšia sadzba odmeny uplatňuje, len čo prekročia svoj individuálny pracovný čas, ktorý je z povahy vecí nižší ako 26,5 hodiny. V prípade pani Voß sa nižšia sadzba odmeny týka hodín odučených nad rámec 23 vyučovacích hodín týždenne.
- 37 Je teda možné dospieť k záveru, že vnútroštátna právna úprava v konaní vo veci samej, podľa ktorej je odmena za nadčasy odpracované úradníkmi s kratším pracovným časom nad rámec ich individuálneho pracovného času až do výšky počtu hodín, ktoré majú byť odpracované v rámci ustanoveného pracovného času, nižšia ako odmena, ktorá je poskytovaná za hodiny odpracované úradníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času, vedie k rozdielnemu zaobchádzaniu s týmito dvomi kategóriami úradníkov a znevýhodňuje tých, ktorí pracujú na kratší pracovný čas.

- 38 Za predpokladu, že sa tento rozdiel v zaobchádzaní dotýka podstatne vyššieho počtu žien ako mužov a rozdiely v zaobchádzaní nemožno vysvetliť objektívne odôvodnenými okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia, je táto vnútroštátna právna úprava v rozpore s článkom 141 ES.
- 39 Podľa vnútroštátneho súdu asi 88 % z celkového počtu učiteľov zamestnaných na kratší pracovný čas v spoljkovej krajine Berlín tvorili na jar roku 2000 ženy.
- 40 Vnútroštátny súd však na to, aby bolo možné overiť, či sa zistený rozdiel v zaobchádzaní s pracovníkmi s kratším pracovným časom a pracovníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času dotýka podstatne vyššieho počtu žien ako mužov, musí zohľadniť všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje vnútroštátna právna úprava, z ktorej vyplýva rozdiel v zaobchádzaní uvedený v bode 37 tohto rozsudku. V tejto súvislosti musí určiť, či je tento rozdiel v zaobchádzaní založený na BBesG a/alebo na MVergV, pretože okruh osôb, ktoré treba pri porovnávaní zohľadniť, je v podstate určený pôsobnosťou predmetnej právnej úpravy (rozsudok z 13. januára 2004, Allonby, C-256/01, Zb. s. I-873, bod 73).
- 41 Takisto treba pripomenúť, ako už Súdny dvor uviedol v bode 59 svojho rozsudku z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez (C-167/97, Zb. s. I-623), že najlepší spôsob porovnania štatistík spočíva na porovnaní pomeru pracovníkov, ktorí sú dotknutí uvedeným rozdielom v zaobchádzaní jednak v rámci mužskej pracovnej sily a jednak v rámci ženskej pracovnej sily.
- 42 Pokiaľ zo štatistických údajov vyplynie, že percento pracovníkov s kratším pracovným časom v rámci pracovníčok ženského pohlavia je výrazne vyššie ako percento pracovníkov s kratším pracovným časom v rámci pracovníkov mužského pohlavia, je možné

dospieť k záveru, že táto situácia poukazuje na diskrimináciu na základe pohlavia, pokiaľ predmetná právna úprava v konaní vo veci samej nebude odôvodnená objektívnymi okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia (pozri v tomto zmysle rozsudok Seymour-Smith a Perez, už citovaný, body 60 až 63).

43 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu nevyplýva, že by bola nižšia odmena za hodiny nadčas odpracované pracovníkmi s kratším pracovným časom založená na objektívnych okolnostiach nesúvisiacich s diskrimináciou na základe pohlavia. Je teda potrebné, aby túto otázku preskúmal vnútroštátny súd.

44 Vzhľadom na uvedené treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 141 ES sa má vykladať tak, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava týkajúca sa odmeňovania úradníkov, o akú ide v konaní vo veci samej, ktorá na jednej strane označuje za nadčasy hodiny odpracované nad rámec individuálneho pracovného času tak úradníkmi pracujúcimi na kratší pracovný čas, ako aj úradníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a na druhej strane stanovuje, že odmena za tieto hodiny je nižšia ako odmena za hodiny, ktoré sú odpracované v rámci individuálneho pracovného času, takže úradníci pracujúci na kratší pracovný čas sú, pokiaľ ide o hodiny odpracované nad rámec ich individuálneho pracovného času až do výšky počtu hodín, ktoré majú byť odpracované v rámci ustanoveného pracovného času, ohodnotení finančne horšie ako úradníci s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v prípade, že:

— v rámci všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje predmetná právna úprava, je touto právnou úpravou dotknuté výrazne vyššie percento pracovníčok ženského pohlavia ako pracovníkov mužského pohlavia,

a

— rozdiel v zaobchádzaní nie je odôvodnený objektívnymi okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia.

O trovách

45 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym 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:

Článok 141 ES sa má vykladať tak, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava týkajúca sa odmeňovania úradníkov, o akú ide v konaní vo veci samej, ktorá na jednej strane označuje za nadčasy hodiny odpracované nad rámec individuálneho pracovného času tak úradníkmi pracujúcimi na kratší pracovný čas, ako aj úradníkmi s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času a na druhej strane stanovuje, že odmena za tieto hodiny je nižšia ako odmena za hodiny, ktoré sú odpracované v rámci individuálneho pracovného času, takže úradníci pracujúci na kratší pracovný čas sú, pokiaľ ide o hodiny odpracované nad rámec ich individuálneho pracovného času až do výšky počtu hodín, ktoré majú byť odpracované v rámci ustanoveného pracovného času, ohodno-

tení finančne horšie ako úradníci s pracovným časom v rozsahu ustanoveného pracovného času v prípade, že:

- **v rámci všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje predmetná právna úprava, je touto právnou úpravou dotknuté výrazne vyššie percento pracovníčok ženského pohlavia ako pracovníkov mužského pohlavia**

a

- **rozdiel v zaobchádzaní nie je odôvodnený objektívnymi okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia.**

Podpisy