Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

29. července 2024*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Článek 157 SFEU – Rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – Směrnice 2006/54/ES – Článek 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec – Zákaz nepřímé diskriminace na základě pohlaví – Částečný pracovní úvazek – Směrnice 97/81/ES – Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku – Ustanovení 4 – Zákaz zacházet se zaměstnanci na částečný úvazek méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek – Vyplacení příplatku pouze za ty hodiny práce přesčas, které zaměstnanci pracující na částečný úvazek odpracovali nad rámec běžné pracovní doby stanovené pro zaměstnance pracující na plný úvazek“

Ve spojených věcech C-184/22 a C-185/22,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané na základě článku 267 SFEU rozhodnutími Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 28. října 2021, došlými Soudnímu dvoru dne 10. března 2022, v řízeních

**IK** (C-184/22),

**CM** (C-185/22)

proti

**KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.,**

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení: A. Arabadžev, předseda senátu, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (zpravodaj) a I. Ziemele, soudci,

generální advokát: A. Rantos,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

– za IK: J. Windhorst, Rechtsanwältin,

* Jednací jazyk: němčina.

– za KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.: K. M. Weber, Rechtsanwalt,

– za dánskou vládu: J. F. Kronborg, C. Maertens a V. Pasternak Jørgensen, jako zmocněnkyně,

– za polskou vládu: B. Majczyna, jako zmocněnec,

– za norskou vládu: T. Hostvedt Aarthun a I. Thue, jako zmocněnkyně,

– za Evropskou komisi: D. Recchia, E. Schmidt a A. Szmytkowska, jako zmocněnkyně,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 16. listopadu 2023,

vydává tento

## Rozsudek

1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu článku 157 SFEU, čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 prvního pododstavce směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23), jakož i ustanovení 4 bodů 1 a 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 (dále jen „rámcová dohoda“), která je uvedena v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267).

2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi IK (C-184/22) a CM (C-185/22) na straně jedné a jejich zaměstnavatelem, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., na straně druhé ve věci zaplacení příplatku za hodiny práce přesčas odpracované nad rámec běžné pracovní doby sjednané v jejich pracovních smlouvách.

### Právní rámec

#### *Unijní právo*

*Směrnice 2006/54*

3 Bod 30 odůvodnění směrnice 2006/54 uvádí:

„[…] […] je nezbytné upřesnit, že posouzení skutkového stavu, které vede ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, nadále náleží příslušnému vnitrostátnímu orgánu v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. […]“

4 Článek 2 odst. 1 písm. b) a e) směrnice 2006/54 stanoví:

„Pro účely této směrnice se:

[…]

b) ‚nepřímou diskriminací' rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

[…]

e) ‚odměnou' rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním;

5 Článek 4 uvedené směrnice, nadepsaný „Zákaz diskriminace", v prvním pododstavci stanoví:

„V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování."

*Rámcová dohoda*

6 Podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je účelem této dohody „zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku".

7 Ustanovení 2 bod 1 rámcové dohody stanoví:

„Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě."

8 Ustanovení 3 rámcové dohody zní takto:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. ‚zaměstnancem na částečný úvazek' zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek;

2. ‚srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek' zaměstnanec na plný úvazek ve stejném podniku, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru a způsobilosti/schopnostem.

[…]"

9 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace", ve svých bodech 1 a 2 stanoví:

„1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

2. Je-li to vhodné, použije se zásada ‚poměrným dílem'."

### *Německé právo*

10 Ustanovení § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (obecný zákon o rovném zacházení) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897), ve znění použitelném na spory v původních řízeních (dále jen „AGG“), nadepsaný „Cíl zákona“, stanoví:

„Cílem tohoto zákona je zabránit jakékoliv diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu, pohlaví, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální identity, nebo takovou diskriminaci odstranit.“

11 Ustanovení § 7 AGG stanoví, že zaměstnanci nesmí být diskriminováni na základě některého z důvodů uvedených v § 1 tohoto zákona, mezi tyto důvody patří pohlaví.

12 Ustanovení § 15 uvedeného zákona, nadepsané „Odškodnění a náhrada újmy“, zní následovně:

„(1) V případě porušení zákazu diskriminace je zaměstnavatel povinen nahradit újmu, která z tohoto porušení vyplývá. […]

(2) Pokud jde o újmu, která není majetková, může zaměstnanec požadovat přiměřené zadostiučinění v penězích. […]“

13 Ustanovení § 3 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (zákon o transparentnosti odměňování žen a mužů) ze dne 30. června 2017 (BGBl. 2017 I, s. 2152), ve znění použitelném na spory v původních řízeních, nadepsané „Zákaz přímé a nepřímé diskriminace v odměňování na základě pohlaví“, v odstavci 1 stanoví:

„Při stejné nebo rovnocenné práci je zakázána přímá nebo nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechny součásti a podmínky odměňování.“

14 Ustanovení § 7 tohoto zákona, nadepsané „Požadavek rovného odměňování“, stanoví:

„U zaměstnaneckých poměrů nesmí být za stejnou nebo rovnocennou práci z důvodu pohlaví zaměstnance nebo zaměstnankyně sjednána nebo zaplacena nižší odměna než u zaměstnance či zaměstnankyně druhého pohlaví.“

15 Ustanovení § 4 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zákon o práci na částečný úvazek a o zaměstnání na dobu určitou) ze dne 21. prosince 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966), ve znění použitelném na spory v původních řízeních, nadepsané „Zákaz diskriminace“, v odstavci 1 stanoví:

„Se zaměstnancem na částečný úvazek nesmí být z důvodu práce na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek, pokud rozdílné zacházení nelze odůvodnit objektivními důvody. Zaměstnanci zaměstnanému na částečný úvazek musí být poskytnuta odměna za práci nebo jiné dělitelné plnění ocenitelné penězi přinejmenším v rozsahu, který odpovídá podílu jeho pracovní doby na pracovní době srovnatelného zaměstnance na plný úvazek.“

16 Ustanovení § 10 Manteltarifvertrag (obecná kolektivní smlouva) (dále jen „MTV“), uzavřené mezi Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di), spojenou odborovou organizací sektoru služeb a žalovaným v původním řízení, nadepsané „Pracovní doba“, zní:

„1. Běžná týdenní pracovní doba zaměstnance na plný úvazek činí bez přestávek v průměru 38,5 hodin.

[…]

Běžná denní pracovní doba zaměstnance na plný úvazek činí 7 hodin 42 minut.

[…]

6. Je-li v důsledku množství práce nezbytná práce přesčas, v zásadě platí, že musí být nařízena. […] Práce přesčas musí být omezena na naléhavé případy a rozdělena pokud možno rovnoměrně mezi všechny zaměstnance.

7. Prací přesčas se rozumí nařízené hodiny práce, které jsou odpracovány nad rámec běžné pracovní doby […] vymezené rozvrhem směn, resp. s podnikovou praxí. Příplatek podle článku 13 bodu 1 se vyplatí za hodiny práce přesčas, které jsou odpracovány nad rámec pracovní doby zaměstnance na plný úvazek za kalendářní měsíc a které není možné kompenzovat v příslušném kalendářním měsíci výkonu práce poskytnutím volna.

[…]“

17 Ustanovení § 13 MTV, nadepsané „Odměna za práci přesčas, příplatky a náhrady za služby v nepříznivou dobu“, zní:

„1. Odměna za práci přesčas podle § 10 odst. 7 MTV činí 1/167 měsíční tarifní mzdy za každou hodinu práce přesčas. Příplatky za práci přesčas podle § 10 odst. 7 druhé věty činí 30 %.

[…]“

**Spory v původních řízeních a předběžné otázky**

18 Žalovaný ve věcech v původních řízeních je poskytovatelem služeb ambulantní dialýzy, který působí na celém území Spolkové republiky Německo.

19 IK a CM, které jsou u KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. zaměstnány jako ošetřovatelky na částečný úvazek, jsou na základě své příslušné pracovní smlouvy povinny odpracovat, pokud jde o IK, 40 %, a pokud jde o CM, 80 % běžné týdenní pracovní doby zaměstnance na plný úvazek, kterou § 10 MTV stanoví na 38,5 hodin.

20 Vzhledem k tomu, že žalobkyně v původních řízeních měly za to, že žalovaný v původních řízeních je podle § 10 odst. 7 MTV povinen jim zaplatit příplatek ke mzdě za práci přesčas nebo jim na jejich konta pracovní doby připsat odpracovaný čas v rozsahu odpovídajícím příplatkům, na které jim vznikl nárok, podaly žaloby k Arbeitsgericht (Pracovní soud, Německo), kterými se domáhaly započtení odpracovaného času v rozsahu, který odpovídá příplatkům, na které jim vznikl nárok, jakož i náhrady újmy podle § 15 odst. 2 AGG.

21 Na podporu svých žalob žalobkyně v původních řízeních uvedly, že žalovaný v původních řízeních tím, že jim nezaplatil příplatek ke mzdě za práci přesčas vykonanou nad rámec pracovní doby sjednané v jejich pracovních smlouvách, a tím, že na jejich konta pracovní doby nepřipsal odpracovaný čas v rozsahu odpovídajícím příplatkům, na které jim vznikl nárok, s nimi zacházel méně příznivě než se zaměstnanci na plný úvazek, a to z důvodu, že pracují na částečný úvazek. Kromě toho byly údajně nepřímo diskriminovány na základě pohlaví, protože žalovaný v původních řízeních zaměstnává na částečný úvazek převážně ženy.

22 Vzhledem k tomu, že Arbeitsgericht (Pracovní soud) tyto žaloby zamítl, žalobkyně v původních řízeních podaly proti rozsudkům tohoto soudu odvolání k Landesarbeitsgericht Hessen (Zemský pracovní soud spolkové země Hessensko, Německo), který žalovanému v původních řízeních uložil, aby žalobkyním na jejich konta pracovní doby připsal odpracovaný čas v rozsahu odpovídajícím příplatkům za práci přesčas, na které jim vznikl nárok, návrh žalobkyň v původních řízeních na náhradu újmy podle § 15 odst. 2 AGG nicméně zamítl.

23 Žalobkyně v původních řízeních podaly opravný prostředek „*Revision*“ k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), který je předkládajícím soudem, v tomto opravném prostředku se domáhají vyplacení uvedené náhrady. Žalovaný v původních řízeních podal k předkládajícímu soudu vzájemný opravný prostředek „*Revision*“, jímž napadá povinnost, která mu byla uložena, připsat žalobkyním na jejich konta pracovní doby získaný čas.

24 Předkládající soud má za to, že pro účely rozhodnutí o nároku žalobkyň v původních řízeních na náhradu újmy podle § 15 AGG je nutno určit, zda byly v rozporu s § 7 AGG diskriminovány na základě pohlaví.

25 Předkládající soud má rovněž za to, že pro účely rozhodnutí o vzájemném opravném prostředku „*Revision*“, který podal žalovaný ve věcech v původních řízeních proti rozhodnutí, kterým mu byla uložena povinnost připsat žalobkyním na jejich konta pracovní doby získaný čas, je nutno určit, zda byly diskriminovány na základě toho, že jsou zaměstnány na částečný úvazek.

26 Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky, které jsou ve spojených věcech C-184/22 a C-185/22 formulovány totožně:

„1) Musí být článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 [první pododstavec] [směrnice 2006/54] vykládány v tom smyslu, že vnitrostátní kolektivní smlouva, podle níž jsou příplatky za práci přesčas vypláceny pouze za ty hodiny, které jsou odpracovány nad rámec běžné pracovní doby zaměstnance na plný úvazek, zahrnuje nerovné zacházení se zaměstnanci na plný úvazek a se zaměstnanci na částečný úvazek?

2) V případě kladné odpovědi Soudního dvora na první otázku:
a) Musí být článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 [první pododstavec] [směrnice 2006/54] vykládány v tom smyslu, že v takovém případě pro konstatování, že se rozdílné zacházení dotýká podstatně vyššího počtu žen než mužů, nepostačuje, že mezi zaměstnanci na částečný úvazek je podstatně vyšší počet žen než mužů, ale je rovněž nezbytné, aby mezi zaměstnanci na plný úvazek bylo výrazně více mužů, případně aby podíl mužů byl podstatně vyšší?

b) Anebo vyplývá i pro článek 157 SFEU a [směrnici 2006/54] něco jiného z výkladu [Soudního dvora], který je uveden v bodech 25 až 36 rozsudku [ze dne 26. ledna 2021,] Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie [(C-16/19, EU:C:2021:64)], podle něhož může i rozdílné zacházení v rámci skupiny osob se zdravotním postižením spadat pod pojem ‚diskriminace' uvedený v článku 2 [směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79)]?

3) Pro případ, že Soudní dvůr odpoví na první otázku kladně a na [druhou otázku písm. a) a písm. b)] v tom smyslu, že v takovém případě, jako je připad, o který se jedná ve věcech v původních řízeních, lze konstatovat, že se rozdílné zacházení, pokud jde o odměnu za práci dotýká značně vyššího počtu žen než mužů: Musí být článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 [první pododstavec] [směrnice 2006/54] vykládány v tom smyslu, že se může jednat o legitimní cíl, jestliže strany kolektivní smlouvy takovým ustanovením, jako je ustanovení uvedené v první otázce, sice na jedné straně sledují cíl odradit zaměstnavatele od nařizování práce přesčas a odměnit využití zaměstnanců nad sjednaný rámec příplatkem za práci přesčas, avšak na druhé straně sledují rovněž cíl zabránit méně příznivému zacházení se zaměstnanci na plný úvazek v porovnání se zaměstnanci na částečný úvazek, a proto je stanoveno, že příplatky jsou vypláceny pouze za přesčasové hodiny, které jsou odpracovány nad rámec pracovní doby zaměstnance na plný úvazek za kalendářní měsíc?

4) Musí být ustanovení 4 bod 1 [rámcové dohody] obsažené v příloze [směrnice 97/81] vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní ustanovení kolektivní smlouvy, podle něhož jsou příplatky za práci přesčas vypláceny pouze za ty hodiny, které jsou odpracovány nad rámec běžné pracovní doby zaměstnance na plný úvazek, obsahuje rozdílné zacházení se zaměstnanci na plný úvazek a zaměstnanci na částečný úvazek?

5) V případě kladné odpovědi Soudního dvora na čtvrtou otázku: Musí být ustanovení 4 bod 1 [rámcové dohody] obsažené v příloze [směrnice 97/81] vykládáno v tom smyslu, že se může jednat o objektivní důvod, jestliže strany kolektivní smlouvy takovým ustanovením, jako je ustanovení uvedené ve [čtvrté otázce], sice na jedné straně sledují cíl odradit zaměstnavatele od nařizování práce přesčas a odměnit využití zaměstnanců nad sjednaný rámec příplatkem za práci přesčas, avšak na druhé straně sledují rovněž cíl zabránit méně příznivému zacházení se zaměstnanci na plný úvazek v porovnání se zaměstnanci na částečný úvazek, a proto je stanoveno, že příplatky jsou vypláceny pouze za přesčasové hodiny, které jsou odpracovány nad rámec pracovní doby zaměstnance na plný úvazek za kalendářní měsíc?"

27 Rozhodnutím předsedy Soudního dvora ze dne 19. dubna 2022 byly věci C-184/22 a C-185/22 spojeny pro účely písemné i ústní části řízení, jakož i pro účely rozsudku.

## K předběžným otázkám

### *Ke čtvrté a páté otázce*

28 Podstatou čtvrté a páté otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně a jako první, je, zda ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, podle které je vyplácení příplatku za práci přesčas, pokud jde o zaměstnance na částečný úvazek, stanoveno pouze za hodiny odpracované nad rámec běžné

pracovní doby stanovené pro zaměstnance na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci, představuje „méně příznivé“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek ve smyslu tohoto ustanovení 4 bodu 1, a zda takovéto zacházení může být odůvodněno sledováním cíle odradit zaměstnavatele od toho, aby zaměstnancům nařizoval práci přesčas nad rámec délky pracovní doby individuálně dohodnuté v jejich pracovních smlouvách, a dále cílem zabránit tomu, aby se zaměstnanci na plný úvazek bylo zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na částečný úvazek.

29 Úvodem je třeba konstatovat, že v projednávaném případě je nesporné, že žalobkyně v původních řízeních jsou zaměstnanci na částečný úvazek ve smyslu ustanovení 3 rámcové dohody. Nesporné je rovněž to, že se na jejich pracovní smlouvy vztahuje MTV.

30 Pokud jde o výklad ustanovení 4 rámcové dohody, je třeba nejprve připomenout, že cílem této dohody je zaprvé podpora práce na částečný úvazek a zadruhé odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek, jak výslovně vyplývá z ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 36 a citovaná judikatura).

31 S ohledem na tyto cíle musí být ustanovení 4 rámcové dohody chápáno jako výraz zásady sociálního práva Unie, která nemůže být vykládána restriktivně (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 38 a citovaná judikatura).

32 Dále v souladu s cílem odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek, který je vytyčen v ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody, ustanovení 4 této rámcové dohody, pokud jde o pracovní podmínky, brání tomu, aby se zaměstnanci na částečný úvazek bylo zacházeno „méně příznivě“ než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud rozdílné zacházení nelze odůvodnit objektivními důvody (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 39 a citovaná judikatura).

33 Soudní dvůr kromě toho rozhodl, že účelem tohoto ustanovení je zajistit uplatňování zásady zákazu diskriminace u zaměstnanců na částečný úvazek s cílem zabránit tomu, aby zaměstnavatel využil pracovní poměr takové povahy k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům na plný úvazek (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 40 a citovaná judikatura).

34 Zaprvé, pokud jde v projednávané věci o otázku, zda příplatek ke mzdě za práci přesčas spadá pod pojem „pracovní podmínky“, který je použit v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody, je třeba uvést, že Soudní dvůr již rozhodl, že tento pojem zahrnuje podmínky týkající se odměňování (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 41 a citovaná judikatura).

35 Zadruhé, pokud jde o srovnatelnost situací osob pracujících jako ošetřující personál na plný úvazek a osob pracujících jako ošetřující personál na částečný úvazek, jako jsou žalobkyně v původních řízeních, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury pro účely posouzení, zda zaměstnanci vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu ustanovení 3 bodu 2 rámcové dohody, je třeba zkoumat, zda lze s přihlédnutím ke všem faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky odborné přípravy a pracovní podmínky, mít za to, že se tito zaměstnanci nacházejí ve srovnatelné situaci (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 44 a citovaná judikatura).

36 Je-li prokázáno, že v době, kdy jsou zaměstnanci na částečný úvazek zaměstnáni, vykonávají stejné úkoly jako zaměstnanci zaměstnaní tímtéž zaměstnavatelem na plný úvazek nebo zastávají stejné pracovní místo jako posledně uvedení zaměstnanci, je třeba mít v zásadě za to, že situace obou kategorií zaměstnanců jsou srovnatelné (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 45 a citovaná judikatura).

37 V této souvislosti je však třeba připomenout, že je na vnitrostátním soudu, který je jako jediný příslušný posuzovat skutkové okolnosti, aby určil, zda s ohledem na konkrétní povahu činností vykonávaných dotčenými zaměstnanci mohou být tyto činnosti považovány za ekvivalentní (rozsudek ze dne 3. června 2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, bod 30 a citovaná judikatura).

38 V projednávaném případě se, s výhradou ověření předkládajícím soudem, zdá, že žalovaný v původních řízeních nezpochybňuje, že práce vykonávaná žalobkyněmi v původních řízeních je srovnatelná s prací vykonávanou zaměstnanci, které zaměstnává na plný úvazek.

39 Zatřetí, pokud jde o otázku, zda existuje rozdílné zacházení mezi osobami, které pracují jako ošetřující personál na částečný úvazek, jako jsou žalobkyně v původních řízeních, a osobami, které pracují jako ošetřující personál na plný úvazek, z předkládacích rozhodnutí vyplývá, že ošetřovatelka na částečný úvazek pobírá příplatek ke mzdě za práci přesčas pouze za ty hodiny práce přesčas, které odpracovala nad rámec běžné týdenní pracovní doby osoby pracující jako ošetřovatel na plný úvazek, která v projednávaném případě činí podle § 10 odst. 1 MTV 38,5 hodin.

40 Osoba pracující jako ošetřovatel na částečný úvazek tak musí odpracovat stejný počet pracovních hodin jako osoba pracující jako ošetřovatel na plný úvazek, aby měla nárok na příplatek za práci přesčas, bez ohledu na běžnou pracovní dobu individuálně dohodnutou v pracovní smlouvě této osoby, která pracuje jako ošetřovatel na částečný úvazek, nemůže tedy, nebo pouze s mnohem nižší pravděpodobností než osoba pracující jako ošetřovatel na plný úvazek, dosáhnout počtu hodin práce, který je vyžadován pro vznik nároku na uvedený příplatek.

41 Přestože, jak uvádí předkládající soud, se odměna za práci přesčas zdá být stejná jak pro osoby pracující jako ošetřovatelé na částečný úvazek, tak pro osoby pracující jako ošetřovatelé na plný úvazek, protože pro všechny tyto osoby vzniká nárok na takovýto příplatek až po překročení hranice 38,5 hodin týdenní pracovní doby, je nutno uvést, že stanovení této jednotné hranice jak pro osoby pracující jako ošetřovatelé na plný úvazek, tak i pro osoby pracující jako ošetřovatelé na částečný úvazek, představuje pro posledně uvedené osoby, vzhledem k běžné pracovní době dohodnuté v jejich smlouvách, větší zatížení, protože minimálně část těchto hodin odpracovaných nad rámec této běžné pracovní doby, i když za ně je vyplácena odměna za práci, nezakládá nárok na příplatek. Osoby pracující jako ošetřovatelé na plný úvazek totiž dostávají příplatek za práci přesčas již od první hodiny, kterou odpracovali nad rámec své běžné pracovní doby, tedy nad rámec 38,5 hodin týdně, zatímco osoby pracující jako ošetřovatelé na částečný úvazek nedostávají příplatek za ty odpracované hodiny, které sice překračují jejich běžnou pracovní dobu dohodnutou v jejich pracovních smlouvách, ale nepřekračují běžnou pracovní dobu stanovenou pro osoby pracující jako ošetřovatelé na plný úvazek.

42 Osoby pracující jako ošetřovatelé na částečný úvazek, které odpracují pracovní hodiny nad rámec běžné pracovní doby dohodnuté v jejich pracovních smlouvách bez nároku na příplatek, jsou tedy předmětem nerovného zacházení ve srovnání s osobami pracujícími jako ošetřovatelé na plný úvazek, za jejichž hodiny odpracované nad rámec 38,5 hodin týdně je vyplácen příplatek (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. května 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, bod 17).

43 Je přitom třeba připomenout, že podle ustálené judikatury musí být odměna zaměstnanců na částečný úvazek rovnocenná odměně zaměstnanců na plný úvazek s výhradou použití zásady „poměrným dílem“ uvedené v ustanovení 4 bodě 2 rámcové dohody (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 53 a citovaná judikatura).

44 Proto, s výhradou ověření předkládajícím soudem, je tedy s osobami pracujícími jako ošetřovatelé na částečný úvazek, jako jsou žalobkyně v původních řízeních, když počet odpracovaných hodin, při jehož překročení dostávají příplatek, není poměrným dílem snížen v závislosti na pracovní době individuálně dohodnuté v jejich pracovních smlouvách, zjevně zacházeno „méně příznivě“ ve srovnání s osobami, které pracují jako ošetřovatelé na plný úvazek, což je zakázáno ustanovením 4 odst. 1 rámcové dohody, pokud toto zacházení nelze odůvodnit „objektivními důvody“ ve smyslu tohoto ustanovení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 49 a citovaná judikatura).

45 V této souvislosti bude na předkládajícím soudu, aby s přihlédnutím ke všem relevantním skutečnostem určil, zda na rozdílné zacházení dotčené ve věci v původním řízení lze nahlížet tak, že je odůvodněno „objektivními důvody“.

46 Přitom je třeba připomenout, že i když Soudní dvůr nemá v rámci článku 267 SFEU pravomoc posuzovat skutkový stav a použít pravidla unijního práva na určitý případ, přísluší mu poskytnout předkládajícímu soudu veškerá nezbytná vodítka, která jej při tomto posouzení povedou (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 55 a citovaná judikatura).

47 V této souvislosti je třeba připomenout, že pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody vyžaduje, aby bylo zjištěné rozdílné zacházení odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími dané pracovní podmínky, ve zvláštním kontextu, v němž se nachází, a na základě objektivních a transparentních kritérií, aby bylo možno se ujistit, že tento rozdíl odpovídá skutečné potřebě, může dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytný. Tyto skutečnosti mohou vyplývat zejména ze specifické povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy o částečném pracovním úvazku uzavřeny, a z jejich vlastností, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 58 a citovaná judikatura).

48 V projednávané věci si předkládající soud klade otázku, zda cíl spočívající v odrazení zaměstnavatele od toho, aby zaměstnancům nařizoval práci přesčas nad rámec délky pracovní doby, která byla s těmito zaměstnanci individuálně dohodnuta, a dále cíl, zabránit tomu, aby se zaměstnanci na plný úvazek bylo zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na částečný úvazek, může představovat „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.

49 Pokud jde o první z těchto cílů, je třeba uvést, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení vede k tomu, že hodiny, které zaměstnanci na částečný úvazek odpracují nad rámec běžné pracovní doby sjednané v jejich pracovních smlouvách, a které přitom nepřekročí běžnou pracovní dobu stanovenou pro zaměstnance na plný úvazek, tedy 38,5 hodiny týdně,

představují pro zaměstnavatele menší finanční zátěž než stejný počet přesčasových hodin odpracovaný zaměstnancem na plný úvazek, protože tyto hodiny nezakládají nárok na příplatek. Pro zaměstnance na částečný úvazek tak má tato právní úprava opačný účinek než ten, který byl zamýšlen, protože, jak uvádí předkládající soud, ve skutečnosti motivuje zaměstnavatele k tomu, aby přesčasy nařizoval spíše zaměstnancům na částečný úvazek než zaměstnancům na plný úvazek.

50 Z toho vyplývá, že stanovení jednotné hranice pro vyplácení příplatku za práci přesčas, která platí jak pro zaměstnance na částečný úvazek, tak pro zaměstnance na plný úvazek, neumožňuje, pokud jde o zaměstnance na částečný úvazek, dosažení cíle odradit zaměstnavatele od toho, aby zaměstnancům nařizovali práci přesčas.

51 Pokud jde o druhý z cílů uvedených v bodě 48 tohoto rozsudku, je třeba uvést, že tento cíl má zabránit údajně nepříznivému zacházení se zaměstnanci na plný úvazek ve srovnání se zacházením se zaměstnanci na částečný úvazek. Odůvodnění tohoto cíle je založeno na předpokladu, že pokud by zaměstnavateli, který od zaměstnance na částečný úvazek požaduje práci přesčas, byla uložena povinnost zaplatit mu příplatek za práci přesčas už od první hodiny práce, kterou uvedený zaměstnanec vykonal nad rámec pracovní doby, která byla individuálně sjednána v jeho pracovní smlouvě, tak, jak to činí v případě zaměstnanců na plný úvazek, vedlo by to k méně příznivému zacházení s těmito posledně uvedenými zaměstnanci. Tento předpoklad je však nesprávný, protože se zaměstnanci na plný úvazek by se v tomto případě zacházelo stejně jako se zaměstnanci na částečný úvazek, s výhradou použití zásady „poměrným dílem“.

52 Z toho vyplývá, že ani tento druhý cíl nemůže odůvodnit rozdílné zacházení, o které se jedná ve věcech v původních řízeních.

53 S ohledem na výše uvedené je třeba na čtvrtou a pátou otázku odpovědět, že ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, podle které je vyplácení příplatku za práci přesčas, pokud jde o zaměstnance na částečný úvazek, stanoveno pouze za hodiny odpracované nad rámec běžné pracovní doby stanovené pro zaměstnance na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci, představuje „méně příznivé“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek ve smyslu tohoto ustanovení 4 bodu 1, které nemůže být odůvodněno sledováním cíle odradit zaměstnavatele od toho, aby zaměstnancům nařizoval práci přesčas nad rámec délky pracovní doby individuálně dohodnuté v jejich pracovních smlouvách, a cílem zabránit tomu, aby se zaměstnanci na plný úvazek bylo zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na částečný úvazek.

### *K první až třetí otázce*

54 Podstatou první až třetí otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně a na druhém místě, je, zda článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec směrnice 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, podle které je vyplácení příplatku za práci přesčas, pokud jde o zaměstnance na částečný úvazek, stanoveno pouze za hodiny odpracované nad rámec běžné pracovní doby stanovené pro zaměstnance na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci, představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, a to i v případě, že mezi zaměstnanci na plný úvazek existuje podstatně vyšší podíl žen než mužů, a dále, že takováto diskriminace může být odůvodněna sledováním cíle odradit zaměstnavatele od toho, aby zaměstnancům nařizoval práci přesčas nad rámec délky pracovní

doby individuálně dohodnuté v jejich pracovních smlouvách, jakož i cílem zabránit tomu, aby se zaměstnanci na plný úvazek bylo zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na částečný úvazek.

55 Článek 157 odst. 1 SFEU stanoví, že „[k]aždý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci“. Kromě toho čl. 4 první pododstavec směrnice 2006/54 stanoví, že „[v] případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování“. Podle čl. 2 odst. 1 písm. b) této směrnice se pod pojmem „nepřímá diskriminace“ rozumí, „pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“.

56 V této souvislosti je třeba zaprvé konstatovat, jak uvedl generální advokát v bodě 33 svého stanoviska, že taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věcech v původních řízeních, nezakládá přímou diskriminaci, protože se vztahuje bez rozdílu na zaměstnance mužského i ženského pohlaví.

57 Zadruhé, pokud jde o otázku, zda tato právní úprava zavádí nepřímou diskriminaci ve smyslu článku 157 SFEU a směrnice 2006/54, je třeba zaprvé připomenout, že taková právní úprava, jako je vnitrostátní právní úprava dotčená ve věcech v původních řízeních, znevýhodňuje, jak bylo konstatováno v bodě 44 tohoto rozsudku, zaměstnance na částečný úvazek v porovnání se zaměstnanci na plný úvazek tím, že za hodiny, které odpracují nad rámec pracovní doby sjednané v jejich pracovních smlouvách, a které přitom nepřekročí běžnou pracovní dobu stanovenou pro zaměstnance na plný úvazek, tj. 38,5 hodin týdně, nemají nárok na příplatek, zatímco posledně uvedení zaměstnanci příplatek dostávají již od první hodiny, kterou odpracují nad rámec těchto 38,5 hodin týdenní pracovní doby.

58 Zadruhé, aby zdánlivě neutrální opatření představovalo nepřímou diskriminaci ve smyslu těchto ustanovení, musí mít v praxi za následek zvláštní znevýhodnění osob jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví. V této souvislosti z bodu 30 odůvodnění směrnice 2006/54, jakož i z judikatury Soudního dvora vyplývá, že posouzení skutečností, které nasvědčují vzniku nepřímé diskriminace, je na vnitrostátních soudních orgánech, a to v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí, které může zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být prokázána jakýmikoli prostředky, a to i na základě statistických údajů (rozsudek ze dne 3. října 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 46 a citovaná judikatura).

59 Pokud jde o statistické údaje, je třeba nejprve připomenout, že je na vnitrostátním soudu, aby posoudil, do jaké míry jsou tyto údaje, které mu byly předloženy a charakterizují situaci pracovní síly, validní a zda mohou být zohledněny, tedy zejména, zda nejsou projevem čistě nahodilých či přechodných jevů a zda mají obecně vypovídající hodnotu (rozsudek ze dne 3. října 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 48 a citovaná judikatura).

60 Dále, pokud má vnitrostátní soud k dispozici takovéto údaje, z ustálené judikatury vyplývá, že musí zohlednit všechny zaměstnance, kteří podléhají vnitrostátní právní úpravě, v níž má svůj původ rozdílné zacházení, a že nejlepší srovnávací metoda spočívá ve srovnání příslušných podílů zaměstnanců dotčených daným pravidlem a těch, kteří jím dotčeni nejsou, v rámci zaměstnanců

mužského pohlaví a stejných podílů v rámci zaměstnanců ženského pohlaví (rozsudky ze dne 6. prosince 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, bod 41 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 3. října 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 47 a citovaná judikatura).

61 V projednávané věci z předkládacích rozhodnutí, která odkazují na statistické údaje poskytnuté žalovaným v původních řízeních, vyplývá, že žalovaný ve všech svých zařízeních zaměstnává více než 5 000 osob, z nichž 76,96 % jsou ženy. Ze všech těchto zaměstnanců pracuje 52,78 % na částečný úvazek. Z těchto zaměstnanců na částečný úvazek tvoří 84,74 % ženy a 15,26 % muži, zatímco ve skupině zaměstnanců na plný úvazek tvoří podle údajů žalovaného 68,20 % ženy a 31,80 % muži. Zaměstnanci ženského pohlaví tedy tvoří většinový podíl jak ve skupině, která je „zvýhodněna“, tak i ve skupině, která je „znevýhodněna“ vnitrostátní právní úpravou, o kterou se jedná ve věci v původním řízení.

62 V takovéto situaci se předkládající soud táže, zda lze konstatovat nepřímou diskriminaci i v případě, kdy skupinu zaměstnanců na plný úvazek, která není takto znevýhodněna, netvoří podstatně vyšší počet mužů než žen.

63 V této souvislosti je třeba připomenout, jak upřesňuje generální advokát v bodech 36 až 40 svého stanoviska, že definice pojmu „nepřímá diskriminace“ uvedená v čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54, která je navíc formulována stejně jako definice, která je uvedena v čl. 1 odst. 2 druhé odrážce směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 2002, L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255), stejně jako ostatní ustanovení směrnice 2006/54, neodkazuje v rámci přezkumu nepřímé diskriminace na kvantitativní prvky. Uvedená definice totiž vychází z kvalitativního přístupu, podle něhož je třeba ověřit, zda dotčené vnitrostátní opatření může ze své samotné povahy „zvláště znevýhodňovat“ osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví. Z toho vyplývá, že vnitrostátní soud musí při určování, zda takovéto znevýhodnění existuje, s přihlédnutím ke všem zaměstnancům, kteří podléhají vnitrostátní právní úpravě, na které spočívá dotčené rozdílné zacházení, zkoumat všechny relevantní skutečnosti kvalitativní povahy.

64 V tomto kontextu představují statistické údaje, pokud existují, pouze jednu z řady skutečností, které tento soud může použít a na které odkazuje Soudní dvůr, za účelem určení existence nepřímé diskriminace v rámci uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Podle ustálené judikatury Soudního dvora tak může být existence takovéhoto zvláštního znevýhodnění prokázána zejména tehdy, je-li prokázáno, že se vnitrostátní právní úprava negativně dotýká podstatně většího podílu osob jednoho pohlaví ve srovnání s osobami druhého pohlaví (rozsudek ze dne 5. května 2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, bod 49 a citovaná judikatura).

65 V této souvislosti je třeba konstatovat, že podle samotného znění čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54 odkazuje nepřímá diskriminace pouze na ustanovení, kritérium nebo zvyklost, které „znevýhodňují“ osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví. Ze znění tohoto ustanovení tedy vyplývá, že nepřímou diskriminaci je možné konstatovat již jen na základě samotné skutečnosti, že osoby jednoho pohlaví jsou obzvláště znevýhodněny v porovnání s osobami druhého pohlaví.

66 Kromě toho, jak uvedla Evropská komise, ze statistických údajů uvedených v žádostech o rozhodnutí o předběžné otázce podle všeho vyplývá, že pouze 35 % zaměstnanců mužského pohlaví zaměstnaných žalovaným v původních řízeních, na které se vztahuje vnitrostátní právní

úprava dotčená ve věcech v původních řízeních, pracuje na částečný úvazek a je touto právní úpravou negativně dotčeno, zatímco podíl zaměstnanců ženského pohlaví, které zaměstnává na částečný úvazek a kteří jsou uvedenou právní úpravou negativně dotčeni, se jeví jako podstatně vyšší, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

67 Z výše uvedeného vyplývá, že k tomu, aby za takovýchto okolností, jako jsou okolnosti ve věcech v původních řízeních, mohla být konstatována nepřímá diskriminace na základě pohlaví, není nutné, aby mezi zaměstnanci na plný úvazek bylo výrazně více mužů než žen, za předpokladu, že jsou splněny podmínky vyplývající z judikatury citované v bodech 60 a 64 tohoto rozsudku.

68 Předkládající soud se v této souvislosti táže, zda je v projednávané věci relevantní rozsudek ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, body 25 až 36), ze kterého vyplývá, že zásada rovného zacházení zakotvená ve směrnici 2000/78 má chránit zaměstnance se zdravotním postižením ve smyslu této směrnice před jakoukoli diskriminací na základě tohoto zdravotního postižení nejen ve srovnání se zaměstnanci bez zdravotního postižení, ale i ve srovnání s ostatními zaměstnanci se zdravotním postižením.

69 V této souvislosti stačí konstatovat, že ve věci, ve které byl vydán rozsudek citovaný v předchozím bodě, se rozdílné zacházení týkalo pouze členů téže chráněné skupiny ve smyslu směrnice 2000/78, a sice zaměstnanců se zdravotním postižením, zatímco ve věcech v původních řízeních se toto rozdílné zacházení týká zaměstnanců ženského pohlaví v porovnání se zaměstnanci mužského pohlaví. Uvedený rozsudek proto není pro zodpovězení první až třetí otázky relevantní.

70 Takovýto výklad je podpořen judikaturou Soudního dvora, která se týká výkladu směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. 1979, L 6, s. 24; Zvl. vyd. 05/01, s. 215). Soudní dvůr totiž konstatoval, že pojem „diskriminace na základě pohlaví“ uvedený v čl. 4 odst. 1 této směrnice se může týkat pouze případů diskriminace mezi zaměstnanci mužského pohlaví na straně jedné a zaměstnanci ženského pohlaví na straně druhé, a že toto ustanovení nelze chápat jako ustanovení unijního práva zaručující rovné zacházení v širokém smyslu, to znamená rovněž mezi osobami příslušejícími ke stejnému pohlaví [rozsudek ze dne 12. května 2021, INSS (Příspěvek k důchodu pro matky – II), C-130/20, EU:C:2021:381, body 21 a 22].

71 Zatřetí v případě, že by předkládající soud na základě statistických údajů předložených žalovaným v původních řízeních a případně jiných relevantních skutečností dospěl k závěru, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původních řízeních znevýhodňuje zejména zaměstnankyně ženského pohlaví v porovnání se zaměstnanci mužského pohlaví, takováto právní úprava by byla v rozporu s čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54, ledaže by byla objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle by byly přiměřené a nezbytné (rozsudek ze dne 3. října 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 49).

72 V této souvislosti je třeba připomenout, že z bodů 44 až 52 tohoto rozsudku vyplývá, že „méně příznivé“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek v porovnání se zaměstnanci na plný úvazek, které vyplývá z takové právní úpravy, jako je vnitrostátní právní úprava dotčená ve věcech v původních řízeních, nemůže být odůvodněno sledováním cíle odradit zaměstnavatele od toho, aby zaměstnancům nařizoval práci přesčas nad rámec délky pracovní doby individuálně dohodnuté v jejich pracovních smlouvách, a cílem zabránit tomu, aby se zaměstnanci na plný úvazek bylo zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na částečný úvazek. Tento výklad

přitom platí *mutatis mutandis*, pokud jde o odůvodnění nepřímé diskriminace na základě pohlaví uvedené v čl. 2 odst. 1 písm. b) a v čl. 4 prvním pododstavci směrnice 2006/54, která by vyplývala z uvedené právní úpravy.

73 Z výše uvedeného vyplývá, že na první až třetí otázku je třeba odpovědět, že článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec směrnice 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, podle které je vyplácení příplatku za práci přesčas, pokud jde o zaměstnance na částečný úvazek, stanoveno pouze za hodiny odpracované nad rámec běžné pracovní doby stanovené pro zaměstnance na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci, představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud je prokázáno, že tato právní úprava znevýhodňuje podstatně vyšší podíl osob ženského pohlaví v porovnání s osobami mužského pohlaví, přičemž není nezbytné, aby skupina zaměstnanců, která není uvedenou právní úpravou znevýhodněna, a sice zaměstnanci na plný úvazek, byla tvořena podstatně vyšším počtem mužů než žen, a dále takováto diskriminace nemůže být odůvodněna sledováním cíle odradit zaměstnavatele od toho, aby zaměstnancům nařizoval práci přesčas nad rámec délky pracovní doby individuálně dohodnuté v jejich pracovních smlouvách, jakož i cílem zabránit tomu, aby se zaměstnanci na plný úvazek bylo zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na částečný úvazek.

## K nákladům řízení

74 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

1) **Ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997, která je obsažena v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,**

   **musí být vykládáno v tom smyslu, že**

   **vnitrostátní právní úprava, podle které je vyplácení příplatku za práci přesčas, pokud jde o zaměstnance na částečný úvazek, stanoveno pouze za hodiny odpracované nad rámec běžné pracovní doby stanovené pro zaměstnance na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci, představuje „méně příznivé“ zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek ve smyslu tohoto ustanovení 4 bodu 1, které nemůže být odůvodněno sledováním cíle odradit zaměstnavatele od toho, aby zaměstnancům nařizoval práci přesčas nad rámec délky pracovní doby individuálně dohodnuté v jejich pracovních smlouvách, a cílem zabránit tomu, aby se zaměstnanci na plný úvazek bylo zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na částečný úvazek.**

2) **Článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**

**musí být vykládány v tom smyslu, že**

**vnitrostátní právní úprava, podle které je vyplácení příplatku za práci přesčas, pokud jde o zaměstnance na částečný úvazek, stanoveno pouze za hodiny odpracované nad rámec běžné pracovní doby stanovené pro zaměstnance na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci, představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud je prokázáno, že tato právní úprava znevýhodňuje podstatně vyšší podíl osob ženského pohlaví v porovnání s osobami mužského pohlaví, přičemž není nezbytné, aby skupina zaměstnanců, která není uvedenou právní úpravou znevýhodněna, a sice zaměstnanci na plný úvazek, byla tvořena podstatně vyšším počtem mužů než žen, a dále takováto diskriminace nemůže být odůvodněna sledováním cíle odradit zaměstnavatele od toho, aby zaměstnancům nařizoval práci přesčas nad rámec délky pracovní doby individuálně dohodnuté v jejich pracovních smlouvách, jakož i cílem zabránit tomu, aby se zaměstnanci na plný úvazek bylo zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na částečný úvazek.**

Podpisy