Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 29ης Ιουλίου 2024*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Άρθρο 157 ΣΛΕΕ – Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Οδηγία 2006/54/ΕΚ – Άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και άρθρο 4, πρώτο εδάφιο – Απαγόρευση έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου – Εργασία με καθεστώς μερικής απασχόλησης – Οδηγία 97/81/ΕΚ – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης – Ρήτρα 4 – Απαγόρευση μεταχειρίσεως των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από ό,τι αντιμετωπίζονται οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι πλήρους απασχολήσεως – Προσαύξηση της αμοιβής καταβαλλόμενη μόνον για τις ώρες πρόσθετης εργασίας τις οποίες πραγματοποιούν οι εργαζόμενοι μερικής απασχολήσεως πέραν του καθορισθέντος για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως κανονικού χρόνου εργασίας»

Στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-184/22 και C-185/22,

με αντικείμενο αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) με αποφάσεις της 28ης Οκτωβρίου 2021, οι οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο στις 10 Μαρτίου 2022, στο πλαίσιο των δικών

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

κατά

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Arabadjiev, πρόεδρο τμήματος, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (εισηγητή) και I. Ziemele, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: A. Ράντος

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η ΙΚ, εκπροσωπούμενη από τη J. Windhorst, Rechtsanwältin,

– η KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., εκπροσωπούμενη από τον K. M. Weber, Rechtsanwalt,

– η Δανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις J. F. Kronborg, C. Maertens και V. Pasternak Jørgensen,

– η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna,

– η Νορβηγική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις T. Hostvedt Aarthun και I. Thue,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τις D. Recchia, E. Schmidt και A. Szmytkowska,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 16ης Νοεμβρίου 2023,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Οι αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως αφορούν την ερμηνεία του άρθρου 157 ΣΛΕΕ, του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και του άρθρου 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23), καθώς και της ρήτρας 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9).

2 Οι αιτήσεις αυτές υποβλήθηκαν στο πλαίσιο ένδικων διαφορών μεταξύ, αφενός, της ΙΚ (C-184/22) και της CM (C-185/22) και, αφετέρου, του εργοδότη τους, ήτοι της KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., σχετικά με την καταβολή προσαυξήσεως της αμοιβής για τις ώρες πρόσθετης εργασίας που πραγματοποιήθηκαν πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας ο οποίος είχε συμφωνηθεί με τις συμβάσεις εργασίας τους.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η οδηγία 2006/54

3 Η αιτιολογική σκέψη 30 της οδηγίας 2006/54 έχει ως εξής:

«[…] Είναι […] αναγκαίο να διευκρινισθεί ότι η εκτίμηση των γεγονότων από τα οποία μπορεί να τεκμαρθεί η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των αρμόδιων εθνικών φορέων σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή την εθνική πρακτική. […]»

4 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχεία β′ και ε′, της οδηγίας 2006/54 ορίζει τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

[…]

β) “έμμεση διάκριση”: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·

[…]

ε) “αμοιβή”: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη βάσει της σχέσης εργασίας».

5 Το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων», προβλέπει στο πρώτο εδάφιο τα ακόλουθα:

«Για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής.»

Η συμφωνία-πλαίσιο

6 Κατά τη ρήτρα 1, στοιχείο α′, της συμφωνίας-πλαισίου, σκοπός της είναι «η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση».

7 Η ρήτρα 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου ορίζει τα εξής:

«Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται για όλους τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.»

8 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου προβλέπει τα ακόλουθα:

«Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, νοούνται ως:

1. “Εργαζόμενος με μερική απασχόληση”: ο εργαζόμενος που οι ώρες εργασίας του, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

2. “Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση”: ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα και η ειδίκευση.

[…]»

9 Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία φέρει τον τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», ορίζει στα σημεία της 1 και 2 τα εξής:

«1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ’ ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

2. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή pro rata temporis.»

Το γερμανικό δίκαιο

10 Το άρθρο 1 του Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (γενικού νόμου για την ίση μεταχείριση), της 14ης Αυγούστου 2006 (BGBl. 2006 I, σ. 1897), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των διαφορών των κύριων δικών (στο εξής: AGG), φέρει τον τίτλο «Σκοπός του νόμου» και προβλέπει τα εξής:

«Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η αποτροπή ή η εξάλειψη κάθε δυσμενούς διάκρισης λόγω φυλής, εθνοτικής καταγωγής, φύλου, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικής ταυτότητας.»

11 Το άρθρο 7 του AGG ορίζει ότι οι εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να υφίστανται δυσμενή διάκριση για κάποιον από τους λόγους οι οποίοι μνημονεύονται στο άρθρο 1 του νόμου και μεταξύ των οποίων καταλέγεται το φύλο.

12 Το άρθρο 15 του εν λόγω νόμου, το οποίο φέρει τον τίτλο «Αποκατάσταση ζημίας και καταβολή αποζημιώσεως», ορίζει τα ακόλουθα:

«(1) Σε περίπτωση παραβίασης της απαγορεύσεως των διακρίσεων, ο εργοδότης οφείλει να αποκαταστήσει τη ζημία που προκλήθηκε. […]

(2) Σε περίπτωση βλάβης που δεν συνίσταται σε περιουσιακή ζημία, ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει προσήκουσα χρηματική ικανοποίηση. […]»

13 Το άρθρο 3 του Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (νόμου για την προώθηση της μισθολογικής διαφάνειας μεταξύ γυναικών και ανδρών), της 30ής Ιουνίου 2017 (BGBl. 2017 I, σ. 2152), το οποίο φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση άμεσης και έμμεσης μισθολογικής διακρίσεως λόγω φύλου», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου όσον αφορά το σύνολο των στοιχείων και όρων της αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.»

14 Το άρθρο 7 του ως άνω νόμου, το οποίο φέρει τον τίτλο «Υποχρέωση περί ισότητας των αμοιβών», προβλέπει τα ακόλουθα:

«Στις εργασιακές σχέσεις δεν επιτρέπεται να συμφωνείται ή να καταβάλλεται, λόγω του φύλου του εργαζομένου ή της εργαζομένης, κατώτερη αμοιβή από αυτήν που παρέχεται σε εργαζόμενο του άλλου φύλου, για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.»

15 Το άρθρο 4 του Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (νόμου για την εργασία με καθεστώς μερικής απασχόλησης και τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου), της 21ης Δεκεμβρίου 2000 (BGBl. 2000 I, σ. 1966), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών των διαφορών των κύριων δικών, φέρει τον τίτλο «Απαγόρευση διακρίσεων» και ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται εξ αυτού του λόγου λιγότερο ευνοϊκά σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους πλήρους απασχολήσεως, εκτός αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση. Ο εργαζόμενος μερικής απασχόλησης δικαιούται αμοιβή ή άλλη διαιρετή αποτιμητή σε χρήμα παροχή τουλάχιστον αντίστοιχη προς την αναλογία της διάρκειας της εργασίας του σε σχέση προς τη διάρκεια εργασίας του συγκρίσιμου εργαζομένου πλήρους απασχολήσεως.»

16 Το άρθρο 10 της Manteltarifvertrag (γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας) (στο εξής: MTV), η οποία συνήφθη μεταξύ της Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di), ενιαίας συνδικαλιστικής οργανώσεως του τομέα παροχής υπηρεσιών, και της αναιρεσίβλητης των κύριων δικών, φέρει τον τίτλο «Χρόνος εργασίας» και προβλέπει τα εξής:

«1. Ο κανονικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης, εξαιρουμένων των διαλειμμάτων, ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 38,5 ώρες.

[…]

Ο κανονικός ημερήσιος χρόνος εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης ανέρχεται σε 7 ώρες και 42 λεπτά.

[…]

6. Εάν λόγω φόρτου εργασίας παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία, η παροχή της είναι κατ' αρχήν υποχρεωτική. […] Η επιβολή πρόσθετης εργασίας επιτρέπεται μόνον σε επείγουσες περιπτώσεις, πρέπει δε να κατανέμεται κατά το δυνατόν ομοιόμορφα σε όλους τους εργαζομένους.

7. Ως πρόσθετη εργασία νοούνται οι επιπλέον ώρες απασχόλησης την παροχή των οποίων επιβάλλει ο εργοδότης καθ' υπέρβασιν του κανονικού χρόνου εργασίας […], βάσει του

προγράμματος εργασίας του προσωπικού ή της συνήθους πρακτικής της επιχείρησης. Προσαυξημένη αμοιβή, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 13, παράγραφος 1, οφείλεται για ώρες πρόσθετης εργασίας που βαίνουν πέραν του μηνιαίου χρόνου εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης και δεν μπορούν να αντισταθμιστούν με τη χορήγηση αδείας εντός του ημερολογιακού μήνα κατά τη διάρκεια του οποίου παρασχέθηκε η εργασία.

[…]»

17 Το άρθρο 13 της MTV, το οποίο φέρει τον τίτλο «Αμοιβή ωρών πρόσθετης εργασίας, προσαυξήσεις και αντιστάθμιση για παροχή εργασίας εκτός ωραρίου», ορίζει τα ακόλουθα:

«1. Η αμοιβή για τις ώρες πρόσθετης εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 10, παράγραφος 7, της MTV ανέρχεται, ανά ώρα πρόσθετης εργασίας, στο 1/167ο του προβλεπόμενου από τη συλλογική σύμβαση μηνιαίου μισθού. Η προσαύξηση της αμοιβής για την πρόσθετη εργασία σύμφωνα με το άρθρο 10, παράγραφος 7, δεύτερη περίοδος, ανέρχεται στο 30 %.

[…]»

Οι διαφορές των κύριων δικών και τα προδικαστικά ερωτήματα

18 Η αναιρεσίβλητη των κύριων δικών παρέχει εξωνοσοκομειακώς υπηρεσίες αιμοκαθάρσεως, δραστηριοποιούμενη στο σύνολο της επικράτειας της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας.

19 Οι ΙΚ και CM, οι οποίες απασχολούνται από την KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation ως βοηθοί νοσηλεύτριες με καθεστώς μερικής απασχολήσεως, οφείλουν, βάσει της συμβάσεώς του εργασίας, να παρέχουν εργασία κατά χρόνο ίσο με το 40 % και το 80 %, αντιστοίχως, του κανονικού εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας ενός εργαζομένου πλήρους απασχολήσεως, ο οποίος έχει καθορισθεί βάσει του άρθρου 10 της MTV στις 38,5 ώρες.

20 Οι αναιρεσείουσες των κύριων δικών, εκτιμώντας ότι η αναιρεσίβλητη των κύριων δικών όφειλε να τους καταβάλει προσαύξηση της αμοιβής για τις πραγματοποιηθείσες ώρες πρόσθετης εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 10, παράγραφος 7, της MTV, ή να καταχωρίσει στα δελτία χρόνου εργασίας τους χρόνο αδείας αντίστοιχο της οφειλόμενης προσαυξήσεως της αμοιβής, άσκησαν αγωγή ενώπιον του Arbeitsgericht (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Γερμανία), προκειμένου να τους αναγνωρισθεί χρόνος αδείας αντίστοιχος με την οφειλόμενη προσαύξηση της αμοιβής, καθώς και χρηματική ικανοποίηση βάσει του άρθρου 15, παράγραφος 2, του AGG.

21 Προς στήριξη της αγωγής τους, οι αναιρεσείουσες των κύριων δικών υποστήριξαν ότι η αναιρεσίβλητη των κύριων δικών, αρνούμενη να τους καταβάλει προσαύξηση της αμοιβής για τις ώρες πρόσθετης εργασίας που πραγματοποιήθηκαν πέραν του χρόνου εργασίας ο οποίος είχε συμφωνηθεί με τη σύμβασή τους εργασίας και να καταχωρίσει στα ατομικά δελτία τους χρόνου εργασίας χρόνο αδείας αντίστοιχο με την αξία της οφειλόμενης προσαυξήσεως της αμοιβής, τις αντιμετώπισε κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από ό,τι τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως επειδή εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχολήσεως. Επιπλέον, υποστηρίζουν ότι υπέστησαν έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου στο μέτρο που η αναιρεσίβλητη των κύριων δικών απασχολεί κατά πλειονότητα γυναίκες με καθεστώς μερικής απασχολήσεως.

22 Δεδομένου ότι το Arbeitsgericht (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών) απέρριψε τις ως άνω αγωγές, οι αναιρεσείουσες των κύριων δικών άσκησαν έφεση ενώπιον του Landesarbeitsgericht Hessen (δευτεροβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών Έσσης, Γερμανία), το οποίο υποχρέωσε την αναιρεσίβλητη των κύριων δικών να καταχωρίσει στα ατομικά δελτία χρόνου εργασίας τους χρόνο αδείας αντίστοιχο της προσαυξήσεως της αμοιβής που οφειλόταν για τις ώρες πρόσθετης εργασίας τις οποίες πραγματοποίησαν, πλην όμως απέρριψε το αίτημα των αναιρεσειουσών των κύριων δικών να τους επιδικασθεί χρηματική ικανοποίηση βάσει του άρθρου 15, παράγραφος 2, του AGG.

23 Οι αναιρεσείουσες των κύριων δικών άσκησαν αναίρεση (Revision) ενώπιον του Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακού Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, Γερμανία), ήτοι του αιτούντος δικαστηρίου, ζητώντας να γίνει δεκτό το αίτημα επιδικάσεως χρηματικής ικανοποιήσεως. Η αναιρεσίβλητη των κύριων δικών άσκησε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου ανταναίρεση κατά του μέρους του διατακτικού της αποφάσεως με το οποίο υποχρεωνόταν να καταχωρίσει στα ατομικά δελτία χρόνου εργασίας των αναιρεσειουσών των κύριων δικών αντίστοιχο χρόνο αδείας.

24 Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, προκειμένου να αποφανθεί επί της προβαλλομένης από τις αναιρεσείουσες των κύριων δικών αξιώσεως αποκαταστάσεως, κατά την έννοια του άρθρου 15 του AGG, απαιτείται να γνωρίζει αν αυτές υπέστησαν δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, κατά παράβαση του άρθρου 7 του AGG.

25 Θεωρεί επίσης ότι, προκειμένου να αποφανθεί επί της ανταναιρέσεως της αναιρεσίβλητης των κύριων δικών κατά της υποχρεώσεώς της να καταχωρίσει χρόνο αδείας στα ατομικά δελτία χρόνου εργασίας των αναιρεσειουσών των κύριων δικών, έχει καθοριστική σημασία να γνωρίζει αν αυτές υπέστησαν δυσμενή διάκριση επειδή εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχολήσεως.

26 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα, η διατύπωση των οποίων είναι πανομοιότυπη στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-184/22 και C-185/22:

«1) Έχουν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 την έννοια ότι εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία προβλέπει ότι προσαυξημένη αμοιβή λόγω πρόσθετης εργασίας καταβάλλεται μόνο για παρασχεθείσες ώρες εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον κανονικό χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης, εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εργαζομένων μερικής απασχόλησης;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα:
α) Έχουν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 την έννοια ότι σε μια τέτοια περίπτωση, προκειμένου να διαπιστωθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση θίγει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, δεν αρκεί μεταξύ των μερικώς απασχολουμένων να υπάρχουν πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες, αλλά πρέπει, επιπλέον, μεταξύ των πλήρως απασχολουμένων να υπάρχουν πολύ περισσότεροι άνδρες ή ακόμη και σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ανδρών;

β) Ή συνάγεται κάτι διαφορετικό τόσο για το άρθρο 157 ΣΛΕΕ όσο και για την οδηγία 2006/54 από τις διαπιστώσεις του Δικαστηρίου στην απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64), βάσει των οποίων, όπως διατυπώνονται στις σκέψεις 25 έως 36, στην "έννοια των διακρίσεων" του άρθρου 2 της [οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16)], μπορεί να εμπίπτει και η διαφορετική μεταχείριση εντός ομάδας ατόμων με αναπηρία;

3) Στην περίπτωση που το Δικαστήριο απαντήσει καταφατικά στο πρώτο ερώτημα, ενώ στο δεύτερο ερώτημα, υπό α′ και β′, απαντήσει κατά τρόπον ώστε, σε υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης, θα μπορούσε να διαπιστωθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση, ως προς τις αμοιβές, θίγει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών: Έχουν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 την έννοια ότι μπορεί να υπάρχει θεμιτός σκοπός όταν, με μια ρύθμιση όπως η μνημονευθείσα στο πρώτο ερώτημα, τα συμβαλλόμενα μέρη συλλογικής σύμβασης εργασίας, αφενός μεν, επιδιώκουν να αποθαρρύνουν τον εργοδότη από την επιβολή πρόσθετης εργασίας και να ανταμείψουν τον εργαζόμενο με προσαύξηση λόγω πρόσθετης απασχόλησης για τις επιπλέον ώρες εργασίας που παρέσχε, αφετέρου δε, επιδιώκουν επίσης να αποτρέψουν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έναντι των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και, για τον λόγο αυτό, ορίζουν ότι προσαυξήσεις λόγω πρόσθετης εργασίας οφείλονται μόνο για τις παρεχόμενες ώρες πρόσθετης εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον μηνιαίο χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης;

4) Έχει η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου [η οποία παρατίθεται] στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/ΕΚ την έννοια ότι εθνική ρύθμιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία προβλέπει ότι προσαυξήσεις λόγω υπερωριακής απασχόλησης καταβάλλονται μόνο για τις παρασχεθείσες ώρες εργασίας που υπερβαίνουν το κανονικό ωράριο εργαζομένου πλήρους απασχόλησης, εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και εργαζομένων μερικής απασχόλησης;

5) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο τέταρτο ερώτημα: Έχει η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου [που παρατίθεται] στο παράρτημα της οδηγίας 97/81 την έννοια ότι μπορεί να υπάρχει ουσιαστικός λόγος όταν, με μια ρύθμιση όπως η μνημονευθείσα στο τέταρτο ερώτημα, τα συμβαλλόμενα μέρη συλλογικής σύμβασης εργασίας, αφενός μεν, επιδιώκουν να αποθαρρύνουν τον εργοδότη από την επιβολή πρόσθετης εργασίας και να ανταμείψουν τον εργαζόμενο με προσαύξηση λόγω πρόσθετης εργασίας για τις ώρες επιπλέον εργασίας που παρέσχε, αφετέρου δε, επιδιώκουν επίσης να αποτρέψουν τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης έναντι των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και, για τον λόγο αυτό, ορίζουν ότι προσαυξήσεις λόγω πρόσθετης εργασίας οφείλονται μόνο για τις παρεχόμενες ώρες πρόσθετης εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον μηνιαίο χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης και, για τον λόγο αυτόν, ορίζουν ότι προσαυξήσεις λόγω υπερωριών οφείλονται μόνο για τις παρεχόμενες ώρες υπερωριακής εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τον μηνιαίο χρόνο εργασίας εργαζομένου πλήρους απασχόλησης;»

27 Με απόφαση του Προέδρου του Δικαστηρίου της 19ης Απριλίου 2022 αποφασίσθηκε η συνεκδίκαση των υποθέσεων C-184/22 και C-185/22 προς διευκόλυνση της έγγραφης και της προφορικής διαδικασίας και προς έκδοση κοινής αποφάσεως.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του τετάρτου και του πέμπτου προδικαστικού ερωτήματος

28 Με το τέταρτο και το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα, τα οποία πρέπει να εξετασθούν από κοινού και κατά πρώτον, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν η ρήτρα 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι εθνική ρύθμιση βάσει της οποίας η καταβολή προσαυξήσεως της αμοιβής για τις ώρες πρόσθετης εργασίας προβλέπεται, στην περίπτωση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, μόνον για τις ώρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως συνιστά «λιγότερο ευνοϊκή» μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, κατά την εν λόγω ρήτρα 4, σημείο 1, και αν μια τέτοια μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει της επιδιώξεως, αφενός, του σκοπού να αποθαρρύνεται ο εργοδότης να επιβάλλει στους εργαζομένους ώρες πρόσθετης εργασίας πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε ατομικώς με τις συμβάσεις εργασίας τους και, αφετέρου, του σκοπού να αποτρέπεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως.

29 Προκαταρκτικώς, διαπιστώνεται ότι δεν αμφισβητείται εν προκειμένω ότι οι αναιρεσείουσες των κύριων δικών είναι εργαζόμενες με μερική απασχόληση, κατά την έννοια της ρήτρας 3 της συμφωνίας-πλαισίου. Επιπλέον, δεν αμφισβητείται ότι η MTV έχει εφαρμογή στις συμβάσεις εργασίας τους.

30 Όσον αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαισίου, υπενθυμίζεται, κατ' αρχάς, ότι η εν λόγω ρήτρα αποσκοπεί, αφενός, στην προαγωγή της εργασίας μερικής απασχολήσεως και, αφετέρου, στην εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων με μερική απασχόληση και των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, όπως προκύπτει ρητώς από τη ρήτρα 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31 Λαμβανομένων υπόψη των σκοπών αυτών, η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου πρέπει να νοείται ως έκφραση μιας αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης η οποία δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 38 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

32 Εν συνεχεία, συμφώνως προς τον σκοπό της εξαλείψεως των διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων με μερική απασχόληση και των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, κατά τη ρήτρα 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου, η ρήτρα 4 της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου απαγορεύει, όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, να αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση «λιγότερο ευνοϊκά» απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

33 Περαιτέρω, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η συγκεκριμένη ρήτρα αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων στους εργαζομένους με μερική απασχόληση ώστε να εμποδίσει τη χρήση μιας τέτοιας σχέσεως εργασίας από τον εργοδότη προκειμένου αυτός να στερήσει από τους ως άνω εργαζομένους τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

34 Ως εκ τούτου, κατά πρώτον, όσον αφορά, εν προκειμένω, το ζήτημα αν η προσαύξηση της αμοιβής για ώρες πρόσθετης εργασίας εμπίπτει στην έννοια των «συνθηκών απασχόλησης» κατά τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, επισημαίνεται ότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η έννοια αυτή καταλαμβάνει τους όρους σχετικά με τις αμοιβές (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

35 Κατά δεύτερον, όσον αφορά τον παρεμφερή χαρακτήρα των καταστάσεων των ατόμων που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές πλήρους απασχόλησης και εκείνων που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές μερικής απασχόλησης, όπως οι αναιρεσείουσες των κύριων δικών, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον οι εργαζόμενοι εκτελούν πανομοιότυπη ή παρόμοια εργασία κατά την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου, πρέπει να εξετάζεται εάν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας, η απαιτούμενη κατάρτιση και οι όροι εργασίας, τα πρόσωπα αυτά είναι δυνατόν να θεωρηθούν τελούντα σε παρεμφερή κατάσταση (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

36 Αν αποδεικνύεται ότι, κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση ασκούν τα ίδια καθήκοντα με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης τους οποίους απασχολεί ο ίδιος εργοδότης ή κατέχουν την ίδια θέση με αυτούς, πρέπει κατ' αρχήν να γίνεται δεκτό ότι οι δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων τελούν σε παρεμφερή κατάσταση (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 45 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

37 Συναφώς, υπενθυμίζεται, πάντως, ότι στο εθνικό δικαστήριο, το οποίο είναι αποκλειστικώς αρμόδιο να διαπιστώνει και να εκτιμά τα πραγματικά περιστατικά, απόκειται να εξακριβώσει αν, λαμβανομένης υπόψη της συγκεκριμένης φύσεως των εργασιών που επιτελούνται από τους οικείους εργαζομένους, μπορεί να τους αποδοθεί ίση αξία (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, σκέψη 30 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

38 Εν προκειμένω, υπό την επιφύλαξη διακριβώσεως εκ μέρους του αιτούντος δικαστηρίου, φαίνεται ότι η αναιρεσίβλητη των κύριων δικών δεν αμφισβητεί ότι η παρεχόμενη από τις αναιρεσείουσες των κύριων δικών εργασία είναι παρεμφερής εκείνης των απασχολούμενων από την ίδια επιχείρηση εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως.

39 Κατά τρίτον, όσον αφορά το ζήτημα αν υφίσταται διαφορετική μεταχείριση των προσώπων που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές μερικής απασχολήσεως, όπως οι αναιρεσείουσες των κύριων δικών, σε σύγκριση με τα πρόσωπα που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές πλήρους απασχολήσεως, από τις αποφάσεις περί παραπομπής προκύπτει ότι μια βοηθός νοσηλεύτρια μερικής απασχολήσεως λαμβάνει προσαύξηση της αμοιβής για πρόσθετες ώρες εργασίας μόνον για τις ώρες εργασίες που πραγματοποίησε πέραν του κανονικού εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας προσώπου που εργάζεται ως βοηθός νοσηλευτής με πλήρη απασχόληση, χρόνος ο οποίος ανέρχεται, εν προκειμένω, κατά το άρθρο 10, παράγραφος 1, της MTV, στις 38,5 ώρες.

40 Επομένως, πρόσωπο που εργάζεται ως βοηθός νοσηλευτής μερικής απασχολήσεως πρέπει να πραγματοποιεί τον ίδιο αριθμό ωρών εργασίας με πρόσωπο που εργάζεται ως βοηθός νοσηλευτής πλήρους απασχολήσεως προκειμένου να τυγχάνει προσαυξήσεως της αμοιβής για ώρες πρόσθετης εργασίας, ανεξαρτήτως του κανονικού ωραρίου εργασίας που είχε συμφωνηθεί ατομικώς με τη σύμβαση εργασίας του συγκεκριμένου προσώπου το οποίο εργάζεται ως βοηθός

νοσηλευτής μερικής απασχολήσεως, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να πραγματοποιήσει, ή να έχει σαφώς μικρότερες πιθανότητες να πραγματοποιήσει απ' ό,τι ένα πρόσωπο που εργάζεται ως βοηθός νοσηλευτής πλήρους απασχολήσεως, τον απαιτούμενο αριθμό ωρών εργασίας προκειμένου να τύχει της εν λόγω προσαυξήσεως της αμοιβής.

41 Μολονότι, όπως εκθέτει το αιτούν δικαστήριο, η αμοιβή για ώρες πρόσθετης εργασίας προκύπτει ότι είναι ίση για τα πρόσωπα που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές μερικής απασχολήσεως και για εκείνα που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές πλήρους απασχολήσεως, στο μέτρο που το δικαίωμα για τέτοια προσαύξηση γεννάται μόνο σε περίπτωση υπερβάσεως του κατώτατου ορίου των 38,5 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας για όλα τα πρόσωπα αυτά, επισημαίνεται ωστόσο ότι ο καθορισμός ενιαίου κατώτατου ορίου τόσο για τα πρόσωπα που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές πλήρους απασχολήσεως όσο και για εκείνα που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές μερικής απασχολήσεως συνιστά, για τους εργαζομένους της δεύτερης κατηγορίας, μεγαλύτερη επιβάρυνση, στο μέτρο που τουλάχιστον ένα μέρος των ωρών εργασίας οι οποίες πραγματοποιούνται πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας, μολονότι αμείβεται, δεν παρέχει δικαίωμα προσαυξήσεως. Πράγματι, όσοι εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές πλήρους απασχολήσεως τυγχάνουν προσαυξήσεως της αμοιβής λόγω πρόσθετων ωρών εργασίας από την πρώτη μόλις ώρα εργασίας που παρέχεται πέραν του κανονικού ωραρίου τους, ήτοι 38,5 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας, ενώ εκείνα που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές μερικής απασχολήσεως δεν τυγχάνουν προσαυξήσεως της αμοιβής για τις ώρες εργασίας οι οποίες βαίνουν πέραν του κανονικού ωραρίου που συμφωνήθηκε με τις συμβάσεις εργασίας τους, πλην όμως δεν φθάνουν ή δεν υπερβαίνουν τον κανονικό χρόνο εργασίας που έχει συμφωνηθεί για όσους εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές πλήρους απασχολήσεως.

42 Ως εκ τούτου, τα πρόσωπα τα οποία εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές μερικής απασχολήσεως και τα οποία πραγματοποιούν ώρες εργασίας πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε με τις συμβάσεις εργασίας τους χωρίς να τυγχάνουν προσαυξήσεως της αμοιβής υφίστανται άνιση μεταχείριση σε σχέση με τα πρόσωπα τα οποία εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές πλήρους απασχολήσεων και των οποίων οι ώρες εργασίας πέραν των 38,5 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας τυγχάνουν προσαυξημένης αμοιβής (πρβλ. απόφαση της 27ης Μαΐου 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, σκέψη 17).

43 Υπενθυμίζεται, όμως, ότι, κατά πάγια νομολογία, οι αμοιβές των εργαζομένων με μερική απασχόληση πρέπει να είναι ανάλογες προς τις αμοιβές των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, υπό την επιφύλαξη της εφαρμογής της αρχής pro rata temporis, η οποία εισάγεται με τη ρήτρα 4, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 53 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

44 Κατά συνέπεια, υπό την επιφύλαξη διακριβώσεως εκ μέρους του αιτούντος δικαστηρίου, στο μέτρο που, για τα πρόσωπα που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές μερικής απασχολήσεως, όπως οι αναιρεσείουσες των κύριων δικών, ο αριθμός ωρών εργασίας πέραν των οποίων τα συγκεκριμένα πρόσωπα λαμβάνουν προσαύξηση της αμοιβής δεν μειώνεται pro rata temporis αναλόγως του χρόνου εργασίας που είχε συμφωνηθεί ατομικώς με τις συμβάσεις εργασίας του, προκύπτει ότι τα εν λόγω πρόσωπα υφίστανται «λιγότερο ευνοϊκή» μεταχείριση απ' ό,τι εκείνα που εργάζονται ως βοηθοί νοσηλευτές πλήρους απασχολήσεως, κατά παράβαση της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, εκτός εάν η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από «αντικειμενικό λόγο», κατά την έννοια της συγκεκριμένης ρήτρας (πρβλ. απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

45 Συναφώς, απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να κρίνει, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα κρίσιμα στοιχεία, αν μπορεί να γίνει δεκτό ότι η επίμαχη στις υποθέσεις των κύριων δικών διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από «αντικειμενικό λόγο».

46 Υπό το ανωτέρω πρίσμα, υπενθυμίζεται ότι, μολονότι, στο πλαίσιο του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, το Δικαστήριο δεν έχει αρμοδιότητα να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά και να εφαρμόσει τους κανόνες του δικαίου της Ένωσης σε συγκεκριμένη υπόθεση, οφείλει, πάντως, να παράσχει στο αιτούν δικαστήριο όλα τα αναγκαία στοιχεία προκειμένου να το καθοδηγήσει στην εκτίμηση αυτή (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

47 Επισημαίνεται συναφώς ότι η έννοια των «αντικειμενικών λόγων», κατά τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, επιτάσσει να δικαιολογείται η διαφορετική μεταχείριση από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων που να χαρακτηρίζουν τον υπό εξέταση όρο απασχολήσεως στο ειδικό πλαίσιο όπου εντάσσεται και επί τη βάσει αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων, προκειμένου να μπορεί να διασφαλισθεί ότι η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση εξυπηρετεί πραγματικές ανάγκες, είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αναγκαία προς τούτο. Τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να ανάγονται, μεταξύ άλλων, στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί συμβάσεις μερικής απασχόλησης και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, στην επιδίωξη θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 58 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

48 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν, αφενός, ο σκοπός να αποθαρρύνεται ο εργοδότης από την επιβολή στους εργαζομένους ωρών πρόσθετης εργασίας πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε ατομικώς για τους συγκεκριμένους εργαζομένους και, αφετέρου, ο σκοπός να αποτραπεί λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως δύνανται να συνιστούν «αντικειμενικούς λόγους», κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου.

49 Όσον αφορά τον πρώτο εκ των ανωτέρω σκοπών, επισημαίνεται ότι η εφαρμογή της επίμαχης στις υποθέσεις των κύριων δικών εθνικής ρυθμίσεως συνεπάγεται ότι οι ώρες εργασίας που πραγματοποιούν οι εργαζόμενοι μερικής απασχολήσεως πέραν του συμφωνηθέντος με τις συμβάσεις εργασίας τους κανονικού χρόνου εργασίας, χωρίς να υπερβαίνουν τον κανονικό χρόνο εργασίας που έχει καθορισθεί για έναν εργαζόμενο με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως, ήτοι 38,5 ώρες εβδομαδιαίως, αποτελούν για τον εργοδότη μικρότερη οικονομική επιβάρυνση από ό,τι ο ίδιος αριθμός ωρών πρόσθετης εργασίας εκ μέρους εργαζομένου πλήρους απασχολήσεως, δεδομένου ότι δεν επιφέρουν προσαύξηση αμοιβής. Για τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως, η συγκεκριμένη ρύθμιση έχει το αντίθετο αποτέλεσμα από το επιδιωκόμενο, καθόσον, όπως επισημαίνει το αιτούν δικαστήριο, παρακινεί στην πράξη τον εργοδότη να επιβάλλει ώρες πρόσθετης εργασίας στους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως και όχι στους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως.

50 Ως εκ τούτου, ο καθορισμός ενιαίου κατώτατου ορίου για τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως και για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως, όσον αφορά τη χορήγηση προσαυξήσεως της αμοιβής για ώρες πρόσθετης εργασίας, δεν δύναται, όσον αφορά τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως, να έχει ως αποτέλεσμα την επίτευξη του σκοπού να αποθαρρύνονται οι εργοδότες από την επιβολή ωρών πρόσθετης εργασίας στους εργαζομένους.

51 Όσον αφορά τον δεύτερο εκ των σκοπών που μνημονεύονται στη σκέψη 48 της παρούσας αποφάσεως, επισημαίνεται ότι ο συγκεκριμένος σκοπός έγκειται στην αποτροπή προβαλλόμενης ως δυσμενούς μεταχειρίσεως των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως. Η συλλογιστική στην οποία βασίζεται ο σκοπός αυτός στηρίζεται στην παραδοχή ότι το να υποχρεώνεται εργοδότης, ο οποίος ζητεί από εργαζόμενο μερικής απασχολήσεως την παροχή ωρών πρόσθετης εργασίας, στην καταβολή προσαυξημένης αμοιβής για τις ώρες πρόσθετης εργασίας αρχής γενομένης από την πρώτη ώρα εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε ατομικώς με τη σύμβαση εργασίας τους, όπως και στην περίπτωση των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως, θα συνεπαγόταν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων της δεύτερης κατηγορίας. Η παραδοχή αυτή, όμως, είναι εσφαλμένη, δεδομένου ότι, σε τέτοια περίπτωση, οι εργαζόμενοι με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως θα ετύγχαναν, όσον αφορά τις ώρες πρόσθετης εργασίας, όμοιας μεταχειρίσεως με τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως, υπό την επιφύλαξη της εφαρμογής της αρχής pro rata temporis.

52 Ως εκ τούτου, ούτε και ο ως άνω δεύτερος σκοπός μπορεί να δικαιολογήσει την επίμαχη στις υποθέσεις των κύριων δικών διαφορετική μεταχείριση.

53 Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των προεκτεθέντων, στο τέταρτο και στο πέμπτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι εθνική ρύθμιση βάσει της οποίας η καταβολή προσαυξήσεως της αμοιβής για τις ώρες πρόσθετης εργασίας προβλέπεται, στην περίπτωση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, μόνον για τις ώρες εργασίας που πραγματοποιούνται πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως συνιστά «λιγότερο ευνοϊκή» μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, κατά την εν λόγω ρήτρα 4, σημείο 1, μη δυνάμενη να δικαιολογηθεί βάσει της επιδιώξεως, αφενός, του σκοπού να αποθαρρύνεται ο εργοδότης να επιβάλλει στους εργαζομένους ώρες πρόσθετης εργασίας πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε ατομικώς με τις συμβάσεις εργασίας τους και, αφετέρου, του σκοπού να αποτρέπεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως.

Επί του πρώτου, του δεύτερου και του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος

54 Με το πρώτο, το δεύτερο και το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, τα οποία πρέπει να εξετασθούν από κοινού και κατά δεύτερον, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το άρθρο 157 ΣΛΕΕ, καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 έχουν την έννοια, αφενός, ότι εθνική ρύθμιση βάσει της οποίας η καταβολή προσαυξήσεως της αμοιβής για τις ώρες πρόσθετης εργασίας προβλέπεται, στην περίπτωση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, μόνον για τις ώρες εργασίας που πραγματοποιούνται πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου, τούτο δε ακόμη και όταν μεταξύ των πλήρως απασχολούμενων εργαζομένων υφίστανται σημαντικά υψηλότερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών και, αφετέρου, αν τέτοια διάκριση μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει της επιδιώξεως του σκοπού να αποθαρρύνεται ο εργοδότης να επιβάλλει στους εργαζομένους ώρες πρόσθετης εργασίας πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε ατομικώς με τις συμβάσεις εργασίας τους, καθώς και του σκοπού να αποτρέπεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε σχέση με τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως.

55 Κατά το άρθρο 157, παράγραφος 1, ΣΛΕΕ, «[κ]άθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας». Εξάλλου, το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 ορίζει ότι, «[γ]ια όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής». Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β΄, της ίδιας οδηγίας, ως «έμμεση διάκριση» ορίζεται η κατάσταση κατά την οποία «μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία».

56 Συναφώς, διαπιστώνεται, πρώτον, όπως επισήμανε και ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 33 των προτάσεών του, ότι εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στις υποθέσεις των κύριων δικών δεν εισάγει άμεση διάκριση, δεδομένου ότι αφορά αδιακρίτως όλους τους εργαζομένους, άνδρες ή γυναίκες.

57 Δεύτερον, όσον αφορά το ζήτημα αν η εν λόγω ρύθμιση εισάγει έμμεση διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου 157 ΣΛΕΕ και της οδηγίας 2006/54, υπενθυμίζεται, κατά πρώτον, ότι ρύθμιση όπως η επίμαχη στις υποθέσεις των κύριων δικών εθνική ρύθμιση περιάγει σε δυσμενή θέση, όπως διαπιστώθηκε στη σκέψη 44 της παρούσας αποφάσεως, τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως, καθόσον, ως προς τις ώρες εργασίας που πραγματοποιούνται πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε με τις συμβάσεις εργασίας τους χωρίς να υπερβαίνουν τον κανονικό χρόνο εργασίας των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως, ήτοι 38,5 ώρες εβδομαδιαίως, δεν τυγχάνουν προσαυξημένης αμοιβής, ενώ οι εργαζόμενοι πλήρους απασχολήσεως λαμβάνουν προσαυξημένη αμοιβή ήδη από την πρώτη ώρα εργασίας που παρέχουν πέραν των 38,5 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας.

58 Κατά δεύτερον, ένα εκ πρώτης όψεως ουδέτερο μέτρο, προκειμένου να συνιστά έμμεση διάκριση, κατά την έννοια των ως άνω διατάξεων, πρέπει να έχει, στην πράξη, ως αποτέλεσμα να περιάγει τα πρόσωπα του ενός φύλου σε ιδιαιτέρως μειονεκτική θέση σε σχέση με πρόσωπα του άλλου φύλου. Συναφώς, από την αιτιολογική σκέψη 30 της οδηγίας 2006/54 και από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι αρμόδια για την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών από τα οποία μπορεί να τεκμαρθεί η ύπαρξη έμμεσης διακρίσεως είναι τα εθνικά δικαστήρια, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή με την εθνική πρακτική που δύνανται να προβλέπουν, ειδικότερα, ότι η έμμεση διάκριση μπορεί να αποδεικνύεται με κάθε αποδεικτικό μέσο, συμπεριλαμβανομένων των στατιστικών στοιχείων (απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, σκέψη 46 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

59 Όσον αφορά τα στατιστικά στοιχεία, υπενθυμίζεται, κατ’ αρχάς, ότι εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να εκτιμήσει κατά πόσον τα προσκομισθέντα ενώπιόν του στατιστικά στοιχεία, τα οποία χαρακτηρίζουν την κατάσταση του εργατικού δυναμικού, είναι βάσιμα και αν μπορούν να ληφθούν υπόψη, δηλαδή αν, ιδίως, δεν εκφράζουν καθαρά τυχαία ή συγκυριακά φαινόμενα και αν, γενικότερα, είναι σημαντικά (απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

60 Εν συνεχεία, σε περίπτωση κατά την οποία το εθνικό δικαστήριο έχει στη διάθεσή του τέτοια στοιχεία, από πάγια νομολογία προκύπτει, αφενός, ότι το εθνικό δικαστήριο οφείλει να λάβει υπόψη το σύνολο των εργαζομένων που υπόκεινται στην εθνική ρύθμιση στην οποία οφείλεται η διαφορετική μεταχείριση και, αφετέρου, ότι η βέλτιστη μέθοδος σύγκρισης των στατιστικών στοιχείων συνίσταται στη σύγκριση μεταξύ των ποσοστών των εργαζομένων που θίγονται από την εν λόγω διαφορετική μεταχείριση στο πλαίσιο του ανδρικού εργατικού δυναμικού και των

ίδιων ποσοστών στο πλαίσιο του γυναικείου εργατικού δυναμικού (αποφάσεις της 6ης Δεκεμβρίου 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και της 3ης Οκτωβρίου 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, σκέψη 47 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

61 Εν προκειμένω, από τις αποφάσεις περί παραπομπής, οι οποίες παραπέμπουν στα στατιστικά στοιχεία που προσκόμισε η αναιρεσίβλητη των κύριων δικών, προκύπτει ότι η συγκεκριμένη επιχείρηση απασχολεί περισσότερα από 5 000 άτομα στο σύνολο των εγκαταστάσεών της, εκ των οποίων ποσοστό 76,96 % είναι γυναίκες. Επί του συνόλου του προσωπικού της, το 52,78 % είναι μερικώς απασχολούμενοι. Από τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως, το 84,74 % είναι γυναίκες και το 15,26 % άνδρες, ενώ, όσον αφορά τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως, το ποσοστό των γυναικών ανέρχεται σε 68,20 % και των ανδρών σε 31,80 %. Ως εκ τούτου, οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των εργαζομένων τόσο εντός της ομάδας «που ευνοείται» από την επίμαχη στις υποθέσεις των κύριων δικών εθνική ρύθμιση όσο και εντός της ομάδας «που περιέρχεται σε μειονεκτική θέση» λόγω της συγκεκριμένης ρυθμίσεως.

62 Σε τέτοια περίπτωση, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν μπορεί να διαπιστωθεί η ύπαρξη έμμεσης διακρίσεως ακόμη και αν η ομάδα των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως, η οποία δεν υφίσταται την εν λόγω δυσμενή διάκριση, δεν αποτελείται από σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό ανδρών απ’ ό,τι γυναικών.

63 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι, όπως επισημαίνει ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 36 έως 40 των προτάσεών του, ο ορισμός της έννοιας της «έμμεσης διακρίσεως», κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της οδηγίας 2006/54, ο οποίος διατυπώνεται άλλωστε κατά τρόπο πανομοιότυπο με τον ορισμό που περιέχεται στο άρθρο 1, παράγραφος 2, δεύτερη περίπτωση, της οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ 2002, L 269, σ. 15), όπως και οι λοιπές διατάξεις της οδηγίας 2006/54, δεν κάνει λόγο για ποσοτικά στοιχεία στο πλαίσιο της εξετάσεως της έμμεσης διακρίσεως. Πράγματι, ο εν λόγω ορισμός προκρίνει μια ποιοτική προσέγγιση κατά την οποία πρέπει να διαπιστωθεί αν το επίμαχο εθνικό μέτρο είναι ικανό, ως εκ της φύσεώς του, να «περιαγάγει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση» πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου. Ως εκ τούτου, το εθνικό δικαστήριο πρέπει να εξετάσει το σύνολο των ποιοτικής φύσεως κρίσιμων στοιχείων προκειμένου να κρίνει αν υφίσταται το εν λόγω μειονέκτημα, λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των εργαζομένων που υπόκεινται στη εθνική ρύθμιση επί της οποίας στηρίζεται η επίμαχη διαφορετική μεταχείριση.

64 Στο ανωτέρω πλαίσιο, τα στατιστικά στοιχεία αποτελούν απλώς ένα στοιχείο μεταξύ πλειόνων το οποίο μπορεί να λάβει υπόψη το εθνικό δικαστήριο και στο οποίο παραπέμπει το Δικαστήριο, εφόσον υφίστανται τέτοια δεδομένα, προκειμένου να διαπιστώσει την ύπαρξη έμμεσης διακρίσεως στο πλαίσιο της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών. Επομένως, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η ύπαρξη μιας τέτοιας ιδιαιτέρως μειονεκτικής μεταχειρίσεως μπορεί να διαπιστωθεί, ιδίως, αν αποδειχθεί ότι η επίμαχη εθνική ρύθμιση επηρεάζει δυσμενώς σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό προσώπων ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου (απόφαση της 5ης Μαΐου 2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, σκέψη 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

65 Συναφώς, διαπιστώνεται ότι, αφενός, κατά το ίδιο το γράμμα του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β', της οδηγίας 2006/54, στον ορισμό της έμμεσης διακρίσεως γίνεται λόγος μόνο για διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που «θέτει σε μειονεκτική θέση» πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου. Συνεπώς, από το ίδιο το γράμμα της εν λόγω διατάξεως προκύπτει ότι έμμεση διάκριση δύναται να στοιχειοθετηθεί από το γεγονός και μόνον ότι πρόσωπα του ενός φύλου περιέρχονται σε ιδιαιτέρως μειονεκτική θέση σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου.

66 Αφετέρου, όπως επισήμανε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, από τα στατιστικά στοιχεία που μνημονεύονται στις αιτήσεις προδικαστικής αποφάσεως φαίνεται να προκύπτει ότι μόνον το 35 % των ανδρών εργαζομένων τους οποίους απασχολεί η αναιρεσίβλητη των κύριων δικών και οι οποίοι υπόκεινται στην επίμαχη στις υποθέσεις των κύριων δικών εθνική ρύθμιση εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχολήσεως και περιέρχονται σε μειονεκτική θέση λόγω της συγκεκριμένης ρυθμίσεως, ενώ προκύπτει ότι το ποσοστό των γυναικών εργαζομένων τις οποίες απασχολεί η επιχείρηση και οι οποίες εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχολήσεως είναι σημαντικά υψηλότερο, στοιχείο του οποίου η διακρίβωση απόκειται στο αιτούν δικαστήριο.

67 Ως εκ τούτου, προκειμένου να μπορεί να διαπιστωθεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε περιστάσεις όπως αυτές των υποθέσεων των κύριων δικών, δεν απαιτείται να υπάρχουν, μεταξύ των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως, σαφώς περισσότεροι άνδρες απ' ό,τι γυναίκες, σε περίπτωση κατά την οποία πληρούνται οι προϋποθέσεις που συνάγονται από τη νομολογία η οποία μνημονεύθηκε στις σκέψεις 60 και 64 της παρούσας αποφάσεως.

68 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, στο συγκεκριμένο πλαίσιο, αν ασκεί εν προκειμένω επιρροή η απόφαση της 26ης Ιανουαρίου 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, σκέψεις 25 έως 36), από την οποία προκύπτει ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, που κατοχυρώνεται με την οδηγία 2000/78, αποσκοπεί στην προστασία του εργαζομένου με αναπηρία κατά την έννοια της οδηγίας αυτής έναντι κάθε διακρίσεως λόγω αναπηρίας, όχι μόνον σε σχέση με τους εργαζομένους χωρίς αναπηρία, αλλά και σε σχέση με τους λοιπούς εργαζομένους με αναπηρία.

69 Συναφώς, αρκεί η διαπίστωση ότι, στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η μνημονευθείσα στην προηγούμενη σκέψη απόφαση, η διαφορετική μεταχείριση αφορούσε αποκλειστικώς τα μέλη της ίδιας προστατευόμενης κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78 ομάδας, συγκεκριμένα δε τους εργαζομένους με αναπηρία, ενώ στις υποθέσεις των κύριων δικών η διαφορετική μεταχείριση φέρεται να αφορά τους εργαζομένους γυναικείου φύλου σε σύγκριση με τους εργαζομένους ανδρικού φύλου. Επομένως, η απόφαση εκείνη δεν ασκεί επιρροή ως προς την απάντηση που πρέπει να δοθεί στο πρώτο, στο δεύτερο και στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα.

70 Η ανωτέρω ερμηνεία επιρρωννύεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160). Πράγματι, το Δικαστήριο έχει διαπιστώσει ότι η κατ' άρθρο 4, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας έννοια της «διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο» μπορεί να αφορά μόνον τις περιπτώσεις διακρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων και ότι η συγκεκριμένη διάταξη δεν μπορεί να εκλαμβάνεται ως διάταξη του δικαίου της Ένωσης η οποία εγγυάται την υπό ευρεία έννοια ίση μεταχείριση, δηλαδή την ίση μεταχείριση και μεταξύ προσώπων του ίδιου φύλου [απόφαση της 12ης Μαΐου 2021, INSS (Προσαύξηση σύνταξης για τις μητέρες – II), C-130/20, EU:C:2021:381, σκέψεις 21 και 22].

71 Τρίτον, σε περίπτωση που το αιτούν δικαστήριο, βάσει των στατιστικών στοιχείων που προσκόμισε η αναιρεσίβλητη των κύριων δικών και, ενδεχομένως, άλλων κρίσιμων πραγματικών στοιχείων, καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η επίμαχη στις υποθέσεις των κύριων δικών εθνική ρύθμιση περιάγει σε ιδιαιτέρως μειονεκτική θέση τις γυναίκες εργαζόμενες σε σύγκριση με τους άνδρες εργαζομένους, η εν λόγω ρύθμιση θα αντιβαίνει στο άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της οδηγίας 2006/54, εκτός αν δικαιολογείται αντικειμενικώς από θεμιτό σκοπό και αν τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία (απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, σκέψη 49).

72 Υπενθυμίζεται συναφώς ότι από τις σκέψεις 44 έως 52 της παρούσας αποφάσεως προκύπτει ότι «λιγότερο ευνοϊκή» μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως, οφειλόμενη σε ρύθμιση όπως η επίμαχη στις υποθέσεις των κύριων δικών εθνική ρύθμιση, δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει της επιδιώξεως, αφενός, του σκοπού να αποθαρρύνεται ο εργοδότης να επιβάλλει στους εργαζομένους ώρες πρόσθετης εργασίας πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε ατομικώς με τις συμβάσεις εργασίας τους και, αφετέρου, του σκοπού να αποτρέπεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως. Η ερμηνεία αυτή, όμως, ισχύει, τηρουμένων των αναλογιών, και όσον αφορά τη δικαιολόγηση έμμεσης διακρίσεως λόγω φύλου, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54, η οποία θα οφειλόταν στην εν λόγω ρύθμιση.

73 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, στο πρώτο, στο δεύτερο και στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 157 ΣΛΕΕ, καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54 έχουν την έννοια ότι, αφενός, εθνική ρύθμιση βάσει της οποίας η καταβολή προσαυξήσεως της αμοιβής για τις ώρες πρόσθετης εργασίας προβλέπεται, στην περίπτωση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, μόνον για τις ώρες εργασίας που πραγματοποιούνται πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου εφόσον αποδεικνύεται ότι η συγκεκριμένη ρύθμιση περιάγει σε δυσμενή θέση σημαντικά υψηλότερο ποσοστό γυναικών απ’ ό,τι ανδρών, χωρίς να είναι επιπλέον απαραίτητο η ομάδα εργαζομένων που δεν περιάγεται σε δυσμενή θέση λόγω της ρυθμίσεως αυτής, ήτοι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχολήσεως, να αποτελείται από σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό ανδρών απ’ ό,τι γυναικών, και, αφετέρου, ότι τέτοια διάκριση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει της επιδιώξεως του σκοπού να αποθαρρύνεται ο εργοδότης να επιβάλλει στους εργαζομένους ώρες πρόσθετης εργασίας πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε ατομικώς με τις συμβάσεις εργασίας τους, καθώς και βάσει της επιδιώξεως του σκοπού να αποτρέπεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως.

Επί των δικαστικών εξόδων

74 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους των κύριων δικών τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ’ αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πρώτο τμήμα) αποφαίνεται:

1) Η ρήτρα 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES,

έχει την έννοια ότι:

εθνική ρύθμιση βάσει της οποίας η καταβολή προσαυξήσεως της αμοιβής για τις ώρες πρόσθετης εργασίας προβλέπεται, στην περίπτωση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, μόνον για τις ώρες εργασίας που πραγματοποιούνται πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως συνιστά «λιγότερο ευνοϊκή» μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, κατά την εν λόγω ρήτρα 4, σημείο 1, μη δυνάμενη να δικαιολογηθεί βάσει της επιδιώξεως, αφενός, του σκοπού να αποθαρρύνεται ο εργοδότης να επιβάλλει στους εργαζομένους ώρες πρόσθετης εργασίας πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε ατομικώς με τις συμβάσεις εργασίας τους και, αφετέρου, του σκοπού να αποτρέπεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως.

2) Το άρθρο 157 ΣΛΕΕ καθώς και το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, και το άρθρο 4, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης,

έχουν την έννοια ότι:

αφενός, εθνική ρύθμιση βάσει της οποίας η καταβολή προσαυξήσεως της αμοιβής για τις ώρες πρόσθετης εργασίας προβλέπεται, στην περίπτωση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως, μόνον για τις ώρες εργασίας που πραγματοποιούνται πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως συνιστά έμμεση διάκριση λόγω φύλου εφόσον αποδεικνύεται ότι η συγκεκριμένη ρύθμιση περιάγει σε δυσμενή θέση σημαντικά υψηλότερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, χωρίς να είναι επιπλέον απαραίτητο η ομάδα εργαζομένων που δεν περιάγεται σε δυσμενή θέση λόγω της ρυθμίσεως αυτής, ήτοι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχολήσεως, να αποτελείται από σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό ανδρών απ' ό,τι γυναικών, και, αφετέρου, ότι τέτοια διάκριση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί βάσει της επιδιώξεως του σκοπού να αποθαρρύνεται ο εργοδότης να επιβάλλει στους εργαζομένους ώρες πρόσθετης εργασίας πέραν του χρόνου εργασίας που συμφωνήθηκε ατομικώς με τις συμβάσεις εργασίας τους, καθώς και βάσει της επιδιώξεως του σκοπού να αποτρέπεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως σε σύγκριση με τους εργαζομένους μερικής απασχολήσεως.

(υπογραφές)