Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

29. srpnja 2024.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Članak 157. UFEU-a – Jednako postupanje prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada – Direktiva 2006/54/EZ – Članak 2. stavak 1. točka (b) i članak 4. prvi stavak – Zabrana neizravne diskriminacije na temelju spola – Rad s nepunim radnim vremenom – Direktiva 97/81/EZ – Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom – Članak 4. – Zabrana tretiranja radnika s nepunim radnim vremenom na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom – Isplata dodatka na plaću samo za prekovremeni rad koji radnici s nepunim radnim vremenom obave povrh uobičajenog radnog vremena utvrđenog za radnike s punim radnim vremenom”

U spojenim predmetima C-184/22 i C-185/22,

povodom zahtjevâ za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koje je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukama od 28. listopada 2021., koje je Sud zaprimio 10. ožujka 2022., u postupcima

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

protiv

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV,

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: A. Arabadjiev, predsjednik vijeća, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (izvjestitelj) i I. Ziemele, suci,

nezavisni odvjetnik: A. Rantos,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za IK, J. Windhorst, *Rechtsanwältin*,

* Jezik postupka: njemački

– za KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, K. M. Weber, *Rechtsanwalt*,

– za dansku vladu, J. F. Kronborg, C. Maertens i V. Pasternak Jørgensen, u svojstvu agenata,

– za poljsku vladu, B. Majczyna, u svojstvu agenta,

– za norvešku vladu, T. Hostvedt Aarthun i I. Thue, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, D. Recchia, E. Schmidt i A. Szmytkowska, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 16. studenoga 2023.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose se na tumačenje članka 157. UFEU-a, članka 2. stavka 1. točke (b) i članka 4. prvog stavka Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL 2006., L 204, str. 23. i ispravci SL 2017., L 162, str. 56. te SL 2019., L 191, str. 45.), kao i članka 4. točaka 1. i 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), koji se nalazi u prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.).

2 Ti su zahtjevi upućeni u okviru sporova između osoba IK (C-184/22) i CM (C-185/22) te njihova poslodavca, društva KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, u vezi s isplatom dodatka na plaću za prekovremeni rad obavljen povrh uobičajenog radnog vremena dogovorenog u njihovim ugovorima o radu.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2006/54

3 Uvodna izjava 30. Direktive 2006/54 glasi:

„[…] treba pojasniti da procjena činjenica iz kojih se može pretpostaviti postojanje izravne ili neizravne diskriminacije ostaje u nadležnosti odgovarajućeg nacionalnog tijela u skladu s nacionalnim pravom i praksom. […]”

4 U članku 2. stavku 1. točkama (b) i (e) Direktive 2006/54 određeno je:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

[…]

b) ‚neizravna diskriminacija' postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

[…]

e) ‚plaća' je uobičajena osnovna ili najniža nadnica ili plaća odnosno bilo koja druga naknada, bilo u novcu ili u naravi, koju radnik/radnica prima od poslodavca, bilo izravno ili neizravno, u vezi s radnim odnosom".

5 Članak 4. navedene direktive, naslovljen „Zabrana diskriminacije", u stavku 1. propisuje:

„Uklanja se svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost."

Okvirni sporazum

6 Na temelju članka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma, njegova je svrha „omogućiti uklanjanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom i poboljšati kvalitetu rada s nepunim radnim vremenom".

7 Člankom 2. točkom 1. Okvirnog sporazuma određeno je:

„Ovaj se Sporazum odnosi na radnike s nepunim radnim vremenom koji imaju ugovor o radu ili radni odnos definiran zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom koja je na snazi u pojedinoj državi članici."

8 U skladu s člankom 3. Okvirnog sporazuma:

„Za potrebe ovog Sporazuma:

1. Pojam ‚radnik s nepunim radnim vremenom' odnosi se na radnika čije je uobičajeno radno vrijeme, izračunano na tjednoj osnovi ili prosječno, u razdoblju zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena usporedivog radnika s punim radnim vremenom.

2. Pojam ‚usporedivi radnik s punim radnim vremenom' znači radnik s punim radnim vremenom u istom poduzeću, koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa te isti ili slični posao/zanimanje, vodeći računa o drugim okolnostima koje uključuju duljinu radnog staža i kvalifikacije/sposobnosti.

[…]"

9 U članku 4. Okvirnog sporazuma, naslovljenom „Načelo nediskriminacije”, u točkama 1. i 2. propisano je:

„1. Što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.

2. Prema potrebi se primjenjuje načelo *pro rata temporis*.”

Njemačko pravo

10 U skladu s člankom 1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetza (Opći zakon o jednakom postupanju) od 14. kolovoza 2006. (BGBl. 2006. I, str. 1897.), u verziji primjenjivoj na glavne postupke (u daljnjem tekstu: AGG), naslovljenim „Cilj zakona”:

„Svrha je ovog zakona spriječiti ili ukloniti svaku diskriminaciju na temelju rase ili etničkog podrijetla, spola, vjere ili uvjerenja, invalidnosti, dobi ili seksualne orijentacije.”

11 U članku 7. AGG-a propisano je da radnici ne smiju biti izloženi diskriminaciji zbog razloga navedenih u članku 1. tog zakona, među kojima se nalazi i spol.

12 Članak 15. navedenog zakona, naslovljen „Odšteta i naknada štete”, glasi kako slijedi:

„1. U slučaju povrede zabrane diskriminacije poslodavac je dužan nadoknaditi time uzrokovanu štetu. […]

2. Kad je riječ o neimovinskoj šteti, zaposlenik ima pravo zahtijevati primjerenu novčanu naknadu. […]”

13 U članku 3. Gesetza zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (Zakon o promicanju transparentnosti plaća između žena i muškaraca) od 30. lipnja 2017. (BGBl. 2017. I, str. 2152.), u verziji primjenjivoj na glavne postupke, naslovljenom „Zabrana izravne i neizravne diskriminacije u plaćama na temelju spola”, u stavku 1. navedeno je:

„Zabranjuje se svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u pogledu svih sastavnica ili uvjeta plaće za isti rad ili rad jednake vrijednosti.”

14 Člankom 7. tog zakona, naslovljenim „Obveza jednakih plaća”, predviđa se:

„U okviru radnog odnosa, za isti rad ili rad jednake vrijednosti, ne može se na temelju spola radnika ili radnice dogovoriti ili isplatiti plaća koja je manja od one koju prima radnik ili radnica suprotnog spola.”

15 U članku 4. Gesetza über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (Zakon o radu s nepunim radnim vremenom i ugovorima o radu na određeno vrijeme) od 21. prosinca 2000. (BGBl. 2000. I, str. 1966.), u verziji primjenjivoj na glavne postupke, naslovljenom „Zabrana diskriminacije”, u stavku 1. navodi se:

„Prema radniku koji radi u nepunom radnom vremenu ne smije se postupati na manje povoljan način nego prema usporedivom radniku koji radi u punom radnom vremenu zbog rada u nepunom radnom vremenu, osim ako objektivni razlozi opravdavaju različito postupanje. Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu isplaćuje se plaća ili druga pro rata novčana naknada barem razmjerno udjelu njegova radnog vremena u usporedbi s radnim vremenom usporedivog radnika koji radi u punom radnom vremenu.”

16 Članak 10. Manteltarifvertraga (opći kolektivni ugovor) (u daljnjem tekstu: MTV), sklopljenog između Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di), udruženog sindikata uslužnog sektora, i tuženika iz glavnog postupka, naslovljen „Radno vrijeme”, predviđa:

„1. Uobičajeno tjedno radno vrijeme zaposlenika koji radi u punom radnom vremenu, bez stanki, u prosjeku iznosi 38,5 sati.

[…]

Uobičajeno dnevno radno vrijeme zaposlenika koji rade u punom radnom vremenu iznosi 7 sati i 42 minute.

[…]

6. Ako radno opterećenje zahtijeva prekovremeni rad, taj se rad u načelu mora obaviti. […] Prekovremeni rad mora biti ograničen na hitne slučajeve te ga treba što je moguće pravednije raspodijeliti među svim zaposlenicima.

7. Prekovremeni rad čine sati odrađeni po nalogu i povrh uobičajenog radnog vremena […], prema rasporedu radnog vremena ili praksi poduzeća. Dodatak na plaću isplaćuje se u skladu s člankom 13. stavkom 1. za prekovremeni rad obavljen u kalendarskom mjesecu povrh radnog vremena radnika koji radi u punom radnom vremenu, koji se ne može nadoknaditi odobravanjem dopusta tijekom kalendarskog mjeseca o kojem je riječ.

[…]”

17 U članku 13. MTV-a, naslovljenom „Plaća za prekovremeni rad, dodaci na plaću i naknade za rad u neprikladnom radnom vremenu”, navedeno je:

„1. Naknada za prekovremeni rad u skladu s člankom 10. stavkom 7. MTV-a iznosi 1/167 mjesečne plaće po satu prekovremenog rada. Dodaci na plaću za prekovremeni rad u skladu s člankom 10. stavkom 7. drugom rečenicom iznose 30 %.

[…]”

Glavni postupci i prethodna pitanja

18 Tuženik iz glavnog postupka pružatelj je usluge izvanbolničke dijalize koji posluje na cijelom državnom području Savezne Republike Njemačke.

19 Osobe IK i CM, koje su zaposlene u društvu KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV kao njegovateljice s nepunim radnim vremenom, dužne su na temelju svojih ugovora o radu odraditi, redom, 40 % i 80 % uobičajenog tjednog radnog vremena zaposlenika s punim radnim vremenom, koje u skladu s člankom 10. MTV-a iznosi 38,5 sati.

20 Smatrajući da im je tuženik iz glavnog postupka dužan isplatiti dodatak na plaću za obavljeni prekovremeni rad, u skladu s člankom 10. stavkom 7. MTV-a, ili u njihovu evidenciju radnog vremena zabilježiti višak radnih sati na temelju kojeg se obračunava dugovani dodatak na plaću, tužiteljice iz glavnog postupka podnijele su tužbu Arbeitsgerichtu (Radni sud, Njemačka), kako bi ishodile zabilježbu viška radnih sati na temelju kojeg se obračunava dugovani dodatak na plaću i naknadu štete na temelju članka 15. stavka 2. AGG-a.

21 U prilog svojoj tužbi, tužiteljice iz glavnog postupka ističu da je tuženik iz glavnog postupka, time što im nije isplatio dodatak na plaću za prekovremeni rad obavljen povrh radnog vremena dogovorenog u njihovim ugovorima o radu i time što u njihovu evidenciju radnog vremena nije zabilježio višak radnih sati na temelju kojeg se obračunava dugovani dodatak na plaću, prema njima postupio nepovoljnije nego prema zaposlenicima s punim radnim vremenom zbog toga što one rade u nepunom radnom vremenu. Usto, tvrde da su pretrpjele neizravnu diskriminaciju na temelju spola s obzirom na to da tuženik iz glavnog postupka u nepunom radnom vremenu zapošljava većinom žene.

22 Budući da je Arbeitsgericht (Radni sud) odbio te tužbe, tužiteljice iz glavnog postupka podnijele su žalbu protiv presuda tog suda Landesarbeitsgerichtu Hessen (Zemaljski radni sud u Hesseu, Njemačka), koji je tuženiku iz glavnog postupka naložio da u njihove evidencije radnog vremena zabilježi višak radnih sati na temelju kojeg se obračunava dodatak na plaću, dugovan za odrađene prekovremene sate, ali je odbio zahtjev tužiteljica iz glavnog postupka za plaćanje naknade štete na temelju članka 15. stavka 2. AGG-a.

23 Tužiteljice iz glavnog postupka podnijele su reviziju Bundesarbeitsgerichtu (Savezni radni sud, Njemačka) – sudu koji je uputio zahtjev, kako bi ishodile plaćanje navedene naknade. Tuženik iz glavnog postupka podnio je tom sudu protužalbu protiv odluke kojom mu je naloženo bilježenje viška radnih sati u njihovu evidenciju radnog vremena.

24 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je, kako bi donio odluku o pravu tužiteljica iz glavnog postupka na naknadu štete u smislu članka 15. AGG-a, potrebno saznati jesu li bile diskriminirane na temelju spola, protivno članku 7. AGG-a.

25 Taj sud također smatra da je za odlučivanje o protužalbi koju je tuženik iz glavnog postupka podnio protiv naloga da zabilježi višak radnih sati u evidencije radnog vremena tužiteljica iz glavnog postupka, ključno znati jesu li bile diskriminirane zbog toga što su zaposlene u nepunom radnom vremenu.

26 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja, koja su na identičan način formulirana u spojenim predmetima C-184/22 i C-185/22:

„1. Treba li članak 157. UFEU- a te članak 2. stavak 1. točku (b) i članak 4. [prvi stavak] [Direktive 2006/54] tumačiti na način da nacionalni kolektivni ugovor, prema kojemu je dodatak na plaću za prekovremeni rad predviđen samo za prekovremene radne sate obavljene povrh uobičajenog radnog vremena radnika s punim radnim vremenom, dovodi do nejednakog postupanja između radnika s punim radnim vremenom i radnika s nepunim radnim vremenom?

2. Ako Sud na prvo pitanje odgovori potvrdno:
   a) Treba li članak 157. UFEU-a te članak 2. stavak 1. točku (b) i članak 4. [prvi stavak] [Direktive 2006/54] tumačiti na način da u takvom slučaju za utvrđenje da je nejednakim postupanjem pogođeno znatno više žena nego muškaraca, nije dovoljno samo utvrditi da je među radnicima s nepunim radnim vremenom zastupljeno znatno više žena nego muškaraca, nego bi trebalo utvrditi i da je među radnicima s punim radnim vremenom zastupljeno znatno više muškaraca odnosno da je udio muškaraca znatno veći?
   b) Ili pak i u pogledu članka 157. UFEU-a i u pogledu [Direktive 2006/54] iz razmatranja [Suda] u točkama 25. do 36. njegove presude [od 26. siječnja 2021.] Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie [(C-16/19, EU:C:2021:64)], prema kojemu je i nejednako postupanje unutar skupine radnika s invaliditetom obuhvaćeno pojmom ‚diskriminacija' iz članka 2. [Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69. i ispravak SL 2020., L 63, str. 9.)]?

3. Ako Sud na prvo pitanje da potvrdan odgovor i ako iz odgovora na [drugo pitanje pod a) i b)] proizlazi da je – u slučaju poput onog iz glavnog postupka – nejednakim postupanjem na temelju plaće pogođeno više žena nego muškaraca: treba li članak 157. UFEU-a te članak 2. stavak 1. točku (b) i članak 4. [prvi stavak] [Direktive 2006/54] tumačiti na način da predstavlja legitiman cilj činjenica da ugovorne strane kolektivnog ugovora uređenjem – poput onoga kakvo je navedeno u prvom pitanju – s jedne strane žele odvratiti poslodavce od nalaganja prekovremenog rada i navesti ih da plate naknadu za prekovremeni rad, dok s druge strane žele spriječiti nejednako postupanje između radnika s punim radnim vremenom i radnika s nepunim radnim vremenom pa su radi toga propisali da se naknada za prekovremeni rad isplaćuje samo za prekovremene sate koji su obavljeni povrh mjesečnog radnog vremena radnika s punim radnim vremenom?

4. Treba li članak 4. točku 1. [Okvirnog sporazuma] iz priloga [Direktivi 97/81] tumačiti na način da uređenje iz nacionalnog kolektivnog ugovora, koje isplatu dodatka na plaću za prekovremeni rad predviđa samo za radne sate povrh uobičajenog radnog vremena radnika s punim radnim vremenom, predstavlja nejednako postupanje između radnika s punim radnim vremenom i radnika s nepunim radnim vremenom?

5. Ako Sud na četvrto pitanje odgovori potvrdno: treba li članak 4. točku 1. [Okvirnog sporazuma] iz priloga [Direktivi 97/81] tumačiti na način da može predstavljati legitiman razlog činjenica da ugovorne strane kolektivnog ugovora uređenjem – poput onoga kakvo je navedeno u [četvrtom pitanju] – s jedne strane žele odvratiti poslodavce od nalaganja prekovremenog rada i navesti ih da radnicima plate dodatak na plaću za prekovremeni rad,

dok s druge strane žele spriječiti nepovoljnije postupanje prema radnicima s punim radnim vremenom u odnosu na radnike s nepunim radnim vremenom pa su radi toga propisale da se dodatak na plaću za prekovremeni rad isplaćuje samo za prekovremene sate koji su obavljeni povrh mjesečnog radnog vremena radnika s punim radnim vremenom?”

27 Odlukom predsjednika Suda od 19. travnja 2022., predmeti C-184/22 i C-185/22 spojeni su za potrebe pisanog i usmenog dijela postupka kao i donošenja presude.

O prethodnim pitanjima

Četvrto i peto pitanje

28 Svojim četvrtim i petim pitanjem, koja valja ispitati zajedno i prije svega, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. točke 1. i 2. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da nacionalni propis na temelju kojeg je isplata dodatka na plaću za prekovremeni rad, radnicima s nepunim radnim vremenom, predviđena samo za radne sate obavljene povrh uobičajenog radnog vremena predviđenog za radnike s punim radnim vremenom koji se nalaze u usporedivoj situaciji, predstavlja „manje povoljan način” postupanja prema radnicima s nepunim radnim vremenom u smislu tog članka 4. točke 1. i može li se takvo postupanje opravdati postizanjem, s jedne strane, cilja odvraćanja poslodavca od toga da radnicima nalaže obavljanje prekovremenog rada povrh radnog vremena koje je pojedinačno dogovoreno u njihovim ugovorima o radu i, s druge strane, cilja izbjegavanja toga da se prema radnicima s punim radim vremenom postupa na manje povoljan način, nego prema radnicima s nepunim radnim vremenom.

29 Najprije valja utvrditi da u ovom slučaju nije sporno da su tužiteljice iz glavnog postupka radnice s nepunim radnim vremenom u smislu članka 3. Okvirnog sporazuma. Nije sporno ni to da se na njihove ugovore o radu primjenjuje MTV.

30 Kad je riječ o tumačenju članka 4. Okvirnog sporazuma, najprije valja podsjetiti na to da je njegov cilj, s jedne strane, promicati rad u nepunom radnom vremenu i, s druge strane, ukloniti diskriminacije između radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i onih koji rade u punom radnom vremenu, kao što to izričito proizlazi iz članka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 36. i navedena sudska praksa).

31 S obzirom na te ciljeve, članak 4. Okvirnog sporazuma treba razumjeti kao izraz načela socijalnog prava Unije, koje se ne može usko tumačiti (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 38. i navedena sudska praksa).

32 Nadalje, u skladu s ciljem uklanjanja diskriminacije između radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i onih koji rade u punom radnom vremenu, navedenim u članku 1. točki (a) Okvirnog sporazuma, članku 4. tog okvirnog sporazuma – kad je riječ o radnim uvjetima – protivi se to da se s radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu postupa „na manje povoljan način” nego li s usporedivim radnicima koji rade u punom radnom vremenu samo zato što rade u nepunom radnom vremenu, osim ako različito postupanje nije opravdano objektivnim razlozima (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 39. i navedena sudska praksa).

33 Usto, Sud je presudio da se tim člankom želi primijeniti načelo nediskriminacije na radnike s nepunim radnim vremenom radi sprječavanja da se poslodavac radnim odnosom takve prirode koristi kako bi tim radnicima uskratio prava koja se priznaju radnicima s punim radnim vremenom (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 40. i navedena sudska praksa).

34 Stoga, na prvome mjestu, kad je u ovom slučaju riječ o pitanju jesu li dodaci na plaću za prekovremeni rad obuhvaćeni pojmom „uvjeti zapošljavanja” iz članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, valja istaknuti da je Sud već presudio da taj pojam obuhvaća uvjete koji se odnose na primitke od rada (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 41. i navedena sudska praksa).

35 Kao drugo, kad je riječ o usporedivosti situacija osoba koje rade kao njegovateljice u punom radnom vremenu i osoba koje rade kao njegovateljice u nepunom radnom vremenu, poput tužiteljica iz glavnog postupka, valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi, radi ocjene obavljaju li radnici isti ili sličan posao u smislu članka 3. točke 2. Okvirnog sporazuma treba ispitati može li se – vodeći računa o cijelom nizu čimbenika, poput prirode posla, uvjeta stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta – smatrati da se ti radnici nalaze u usporedivim situacijama (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 44. i navedena sudska praksa).

36 Ako se dokaže da su, kad su bili zaposleni, radnici s nepunim radnim vremenom obavljali iste dužnosti kao i radnici koje je isti poslodavac zaposlio na puno radno vrijeme ili da su bili na istom radnom mjestu kao oni, situacije tih dviju kategorija radnika u načelu valja smatrati usporedivima (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 45 i navedena sudska praksa).

37 U tom pogledu važno je međutim podsjetiti na to da je na nacionalnom sudu, koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica, da utvrdi može li se, s obzirom na konkretnu narav djelatnosti koje obavljaju dotični radnici, tim djelatnostima pripisati jednaka vrijednost (presuda od 3. lipnja 2021., Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, t. 30. i navedena sudska praksa).

38 U ovom slučaju, podložno provjeri suda koji je uputio zahtjev, čini se da tuženik iz glavnog postupka ne osporava činjenicu da su usluge koje su pružale tužiteljice iz glavnog postupka usporedive s onima koje pružaju radnici koje zapošljava u punom radnom vremenu.

39 Na trećemu mjestu, kad je riječ o pitanju postoji li različito postupanje prema osobama koje rade kao njegovateljice u nepunom radnom vremenu, kao što su tužiteljice iz glavnog postupka, i osobama koje rade kao njegovateljice u punom radnom vremenu, iz odluka kojima se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da njegovateljica koja radi u nepunom radnom vremenu prima dodatak na plaću za prekovremeni rad samo za radne sate obavljene povrh uobičajenog tjednog radnog vremena osobe koja radi kao njegovateljica u punom radnom vremenu, koje u ovom slučaju, u skladu s člankom 10. stavkom 1. MTV-a iznosi 38,5 sati.

40 Stoga osoba koja radi kao njegovateljica u nepunom radnom vremenu mora skupiti isti broj radnih sati kao i osoba koja radi kao njegovateljica u punom radnom vremenu kako bi ostvarila pravo na dodatak na plaću za prekovremeni rad, neovisno o uobičajenom radnom vremenu, pojedinačno dogovorenom u ugovoru o radu te osobe koja radi kao njegovateljica u nepunom radnom

vremenu, tako da ona ne može skupiti broj radnih sati koji je potreban za ostvarenje prava na navedeni dodatak na plaću, ili to može učiniti ali sa znatno slabijom vjerojatnošću nego osoba koja radi kao njegovateljica u punom radnom vremenu.

41 Iako je, kao što to navodi sud koji je uputio zahtjev, naknada za prekovremeni rad osoba koje rade kao njegovateljice u nepunom radom vremenu jednaka naknadi onih koje rade kao njegovateljice u punom radnom vremenu, s obzirom na to da pravo na takav dodatak za sve te osobe nastaje tek nakon prekoračenja praga od 38,5 sati rada tjedno, valja ipak istaknuti da određivanje tog jedinstvenog praga za osobe koje rade kao njegovateljice u punom radnom vremenu i one koje kao njegovateljice rade u nepunom radnom vremenu, za potonje – uzimajući u obzir uobičajeno radno vrijeme dogovoreno u njihovim ugovorima – predstavlja veće opterećenje jer na temelju barem jednog dijela radnih sati izvršenih povrh tog uobičajenog radnog vremena, iako plaćenog, ne nastaje pravo na dodatak. Naime, osobe koje rade kao njegovateljice u punom radnom vremenu primaju dodatak za prekovremeni već od prvog radnog sata obavljenog povrh njihova uobičajenog radnog vremena, odnosno od 38,5 radnih sati tjedno, dok osobe koje rade kao njegovateljice u nepunom radnom vremenu ne primaju dodatak za broj radnih sati koji je veći od uobičajenog radnog vremena dogovorenog u njihovim ugovorima o radu, ali manji od uobičajenog radnog vremena utvrđenog za osobe koje rade kao njegovateljice u punom radnom vremenu.

42 Dakle, prema osobama koje rade kao njegovateljice u nepunom radnom vremenu, a odrađuju radne sate povrh uobičajenog radnog vremena dogovorenog u njihovim ugovorima o radu, a pritom ne primaju dodatak na plaću, postupa se nejednako u odnosu na osobe koje rade kao njegovateljice u punom radnom vremenu, na čije se sate koji prekoračuju 38,5 radnih sati tjedno isplaćuje taj dodatak (vidjeti u tom smislu presudu od 27. svibnja 2004., Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, t. 17.).

43 Međutim, valja podsjetiti na to da u skladu s ustaljenom sudskom praksom plaća radnika s nepunim radnim vremenom mora biti jednaka plaći radnika s punim radnim vremenom, uz iznimku primjene načela *prorata temporis* navedenog u članku 4. točki 2. Okvirnog sporazuma (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 53. i navedena sudska praksa).

44 Slijedom toga, podložno provjeri suda koji je uputio zahtjev, s obzirom na to da se za osobe koje rade kao njegovateljice u nepunom radnom vremenu, poput tužiteljica iz glavnog postupka, broj radnih sati nakon kojeg primaju dodatak na plaću ne smanjuje *prorata temporis* ovisno o trajanju rada koje je pojedinačno dogovoreno u njihovim ugovorima o radu, prema njima se postupa „na manje povoljan način” u odnosu na osobe koje rade kao njegovateljice u punom radnom vremenu, što je zabranjeno člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma, osim ako je to različito postupanje opravdano „objektivnim razlogom” u smislu tog članka (vidjeti u tom smislu presudu od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 49. i navedenu sudsku praksu).

45 U tom smislu, na sudu koji je uputio zahtjev bit će da utvrdi, uzimajući u obzir sve relevantne elemente, može li se smatrati da je različito postupanje o kojem je riječ u glavnom postupku, a čije je postojanje utvrdio, opravdano „objektivnim razlogom”.

46 Imajući to u vidu, valja podsjetiti na to da, iako Sud u okviru članka 267. UFEU-a nije nadležan ocijeniti činjenice ni primijeniti pravna pravila Unije na određeni predmet, on mora sudu koji je uputio zahtjev pružiti sve potrebne informacije kako bi ga usmjerio u donošenju te ocjene (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 55. i navedena sudska praksa).

47 U tom pogledu, valja istaknuti da pojam „objektivni razlozi” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma zahtijeva da utvrđeno različito postupanje bude opravdano postojanjem preciznih i konkretnih elemenata koji karakteriziraju uvjet zapošljavanja o kojem je riječ, u posebnom kontekstu u kojem dolazi do takvog postupanja i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija, kako bi se moglo provjeriti da to različito postupanje odgovara stvarnoj potrebi, da može postići cilj koji se želi ostvariti i da je za tu svrhu nužno. Ti elementi mogu proizlaziti ponajprije iz osobite naravi zadaća za izvršenje kojih su sklopljeni ugovori radu u nepunom radnom vremenu i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz provođenja nekog legitimnog cilja socijalne politike jedne države članice (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 58. i navedena sudska praksa).

48 U ovom slučaju, sud koji je uputio zahtjev pita se, s jedne strane, mogu li cilj odvraćanja poslodavca od toga da radnicima nalaže obavljanje prekovremenog rada povrh radnog vremena koje je pojedinačno dogovoreno za te radnike i, s druge strane, cilj izbjegavanja nepovoljnijeg postupanja prema radnicima s punim radim vremenom u odnosu na radnike s nepunim radnim vremenom, predstavljati „objektivne razloge” u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma.

49 Kad je riječ o prvom od tih ciljeva, valja istaknuti da je posljedica primjene nacionalnog propisa o kojem je riječ u glavnom postupku to da sati koje su odradili radnici s nepunim radnim vremenom povrh uobičajenog radnog vremena dogovorenog u njihovim ugovorima o radu, a da ne prelaze uobičajeno radno vrijeme utvrđeno za radnika s punim radnim vremenom, odnosno 38,5 sati tjedno, za poslodavca predstavljaju manje financijsko opterećenje od istog broja prekovremenih sati koje odradi radnik s punim radnim vremenom, s obzirom na to da na temelju tih sati ne nastaje pravo na dodatak. Za radnike s nepunim radnim vremenom taj propis stoga proizvodi suprotni učinak od željenog jer se njime, kao što to ističe sud koji je uputio zahtjev, poslodavca zapravo potiče na to da prekovremeni rad nametne radnicima s nepunim radnim vremenom umjesto radnicima s punim radnim vremenom.

50 Iz toga slijedi da utvrđivanje jedinstvenog praga za radnike s nepunim i punim radnim vremenom, u pogledu isplate dodatka na plaću za prekovremeni rad, kad je riječ o radnicima s nepunim radnim vremenom, ne može postići cilj odvraćanja poslodavaca od toga da radnicima nalaže obavljanje prekovremenog rada.

51 Kad je riječ o drugom od dvaju ciljeva iz točke 48. ove presude, valja istaknuti da se tim ciljem nastoji izbjeći navodno nepovoljno postupanje s radnicima s punim radnim vremenom u odnosu na radnike s nepunim radnim vremenom. Obrazloženje kojim se potkrjepljuje taj cilj temelji se na pretpostavci prema kojoj bi obvezivanje poslodavca, koji od radnika s nepunim radnim vremenom traži da radi prekovremeno, na isplaćivanje tom radniku dodatka na plaću za prekovremeni rad počevši od prvog radnog sata koji navedeni radnik odradi povrh pojedinačno dogovorenog radnog vremena u njegovu ugovoru o radu, kao što to čini za radnike s punim radnim vremenom, dovelo do nepovoljnijeg postupanja prema potonjim radnicima. Međutim, ta je pretpostavka pogrešna, s obzirom na to da se u tom slučaju prema radnicima s punim radnim vremenom, što se tiče prekovremenog rada, postupa jednako kao prema radnicima s nepunim radnim vremenom, pod uvjetom primjene načela *prorata temporis*.

52 Iz toga proizlazi da ni taj drugi cilj ne može opravdati različito postupanje o kojem je riječ u glavnim postupcima.

53 S obzirom na prethodno navedeno, na četvrto i peto pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. točke 1. i 2. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da nacionalni propis na temelju kojeg je isplata dodatka na plaću za prekovremeni rad, radnicima s nepunim radnim vremenom, predviđena samo za radne sate obavljene povrh uobičajenog radnog vremena predviđenog za radnike s punim radnim vremenom koji se nalaze u usporedivoj situaciji, predstavlja „manje povoljan način" postupanja prema radnicima s nepunim radnim vremenom u smislu tog članka 4. točke 1., koje se ne može opravdati postizanjem, s jedne strane, cilja odvraćanja poslodavca od toga da radnicima nalaže obavljanje prekovremenog rada povrh radnog vremena koje je pojedinačno dogovoreno u njihovim ugovorima o radu i, s druge strane, cilja izbjegavanja toga da se prema radnicima s punim radim vremenom postupa na manje povoljan način, nego prema radnicima s nepunim radnim vremenom.

Prvo, drugo i treće pitanje

54 Svojim prvim, drugim i trećim pitanjem, koja valja ispitati zajedno i na drugome mjestu, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 157. UFEU-a te članak 2. stavak 1. točku (b) i članak 4. prvi stavak Direktive 2006/54 tumačiti na način, s jedne strane, da nacionalni propis na temelju kojeg je isplata dodatka na plaću za prekovremeni rad, radnicima s nepunim radnim vremenom, predviđena samo za radne sate obavljene povrh uobičajenog radnog vremena utvrđenog za radnike s punim radnim vremenom koji se nalaze u usporedivoj situaciji, predstavlja neizravnu diskriminaciju na temelju spola i to čak i kad među radnicima koji rade u punom radnom vremenu postoji znatno veći udio žena nego muškaraca i, s druge strane, da se takva diskriminacija može opravdati postizanjem cilja odvraćanja poslodavca od toga da radnicima nalaže obavljanje prekovremenog rada povrh radnog vremena koje je pojedinačno dogovoreno u njihovim ugovorima o radu kao i cilja izbjegavanja toga da se prema radnicima s punim radim vremenom postupa na manje povoljan način, nego prema radnicima s nepunim radnim vremenom.

55 U skladu s člankom 157. stavkom 1. UFEU-a „ [s]vaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti". Osim toga, u članku 4. prvom stavku Direktive 2006/54 navedeno je da se „[u]klanja […] svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost". Što se tiče članka 2. stavka 1. točke (b) te direktive, u njemu je navedeno da „neizravna diskriminacija postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna".

56 U tom pogledu, valja kao prvo utvrditi, poput nezavisnog odvjetnika u točki 33. njegova mišljenja, da se nacionalnim propisom poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku ne uvodi izravna diskriminacija, s obzirom na to da se on jednako primjenjuje na radnike muškog i ženskog spola.

57 Kao drugo, kad je riječ o pitanju uspostavlja li se tim propisom neizravna diskriminacija u smislu članka 157. UFEU-a i Direktive 2006/54, valja na prvome mjestu podsjetiti na to da propis, poput nacionalnog propisa o kojem je riječ u glavnom postupku, kao što je to utvrđeno u točki 44. ove presude, radnike s nepunim radnim vremenom stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na radnike

s punim radnim vremenom, jer za radne sate koje obavljaju povrh radnog vremena koje je dogovoreno u njihovim ugovorima o radu, koje ne prelazi uobičajeno radno vrijeme utvrđeno za radnike s punim radnim vremenom, to jest 38,5 sati tjedno, nemaju pravo na dodatak na plaću, dok potonji radnici primaju dodatak na plaću od prvog sata koji odrade nakon 38,5 sati rada tjedno.

58 Na drugome mjestu, kako bi prividno neutralna mjera predstavljala neizravnu diskriminaciju u smislu tih odredbi, ona u praksi treba dovesti do toga da se u posebno nepovoljan položaj stavi osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola. U tom pogledu, iz uvodne izjave 30. Direktive 2006/54 te iz sudske prakse Suda proizlazi da ocjenu činjenica na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje neizravne diskriminacije mora provesti nacionalno sudsko tijelo, u skladu s nacionalnim pravom ili nacionalnim praksama koji mogu posebno predviđati da se neizravna diskriminacija može dokazivati na bilo koji način, uključujući na temelju statističkih podataka (presuda od 3. listopada 2019., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, t. 46. i navedena sudska praksa).

59 Kad je riječ o statističkim podacima, valja najprije podsjetiti na to da je na nacionalnom sudu da ocijeni u kojoj su mjeri valjani i mogu li se uzeti u obzir ti podaci koji su pred njim izneseni u pogledu stanja radne snage, odnosno jesu li oni, osobito, izraz čisto slučajnih ili cikličkih pojava i jesu li, općenito govoreći, značajni (presuda od 3. listopada 2019., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, t. 48. i navedena sudska praksa).

60 Nadalje, kad nacionalni sud raspolaže takvim podacima, ustaljena je sudska praksa, s jedne strane, da je on dužan uzeti u obzir sve radnike na koje se primjenjuje nacionalni propis iz kojeg proizlazi navedena razlika u postupanju i, s druge strane, da se najbolja metoda usporedbe sastoji u usporedbi odnosnih omjera radnika na koje se odnosi i na koje se ne odnosi predmetno pravilo među muškom radnom snagom i takvih omjera među ženskom radnom snagom (presude od 6. prosinca 2007., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, t. 41. i navedena sudska praksa kao i od 3. listopada 2019., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, t. 47. i navedena sudska praksa).

61 U ovom slučaju, iz odluka kojima se upućuju prethodna pitanja, koje upućuju na statističke podatke koje je dostavio tuženik iz glavnog postupka, proizlazi da on zapošljava više od 5000 osoba na svim svojim lokacijama, od kojih 76,96 % čine žene. Od ukupnog broja tih radnika, njih 52,78 % radi u nepunom radnom vremenu. Među radnicima s nepunim radnim vremenom, njih 84,74 % čine žene, a 15,26 % muškarci, dok je među radnicima s punim radnim vremenom 68,20 % žena, a 31,80 % muškaraca. Stoga su radnice zastupljenije u skupini koja je nacionalnim propisom o kojem je riječ u glavnom postupku „stavljena u povoljniji položaj” i u skupini koja je njime „stavljena u nepovoljniji položaj”.

62 U takvoj situaciji, sud koji je uputio zahtjev pita može li se neizravna diskriminacija utvrditi čak i ako skupinu radnika s punim radnim vremenom, koja se ne nalazi u tom nepovoljnom položaju, ne čini broj muškaraca koji je znatno veći od broja žena.

63 U tom pogledu valja podsjetiti na to – kao što to pojašnjava nezavisni odvjetnik u točkama 36. do 40. svojeg mišljenja – da definicija pojma „neizravna diskriminacija” iz članka 2. stavka 1. točke (b) Direktive 2006/54, koja je uostalom formulirana jednako kao i definicija iz članka 1. stavka 2. druge alineje Direktive 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. o izmjeni Direktive Vijeća 76/207/EEZ o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uvjete (SL 2002., L 269, str. 15.) [neslužbeni prijevod], isto kao ni druge

odredbe Direktive 2006/54, ne upućuje na kvantitativne elemente u okviru ispitivanja neizravne diskriminacije. Naime, u navedenoj definiciji primjenjuje se kvalitativni pristup prema kojem je važno provjeriti može li nacionalna mjera o kojoj je riječ po samoj svojoj prirodi „na određeni način staviti u nepovoljniji položaj" osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola. Iz toga proizlazi da nacionalni sud mora ispitati sve relevantne elemente kvalitativne prirode kako bi utvrdio postoji li takav nepovoljan položaj, uzimajući u obzir sve radnike na koje se primjenjuje nacionalni propis na kojem se temelji dotično različito postupanje.

64 U tom okviru, statistički podaci predstavljaju samo jedan od elemenata kojima se taj sud može poslužiti i na koje se Sud, ako su dostupni, poziva kako bi utvrdio postojanje neizravne diskriminacije u okviru provedbe načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama. Stoga se, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, postojanje takvog stavljanja u nepovoljniji položaj na određeni način može primjerice utvrditi ako se dokaže da nacionalni propis negativno utječe na znatno veći udio osoba jednog spola u odnosu na osobe drugog spola (presuda od 5. svibnja 2022., BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, t. 49. i navedena sudska praksa).

65 U tom pogledu, valja utvrditi, s jedne strane da u skladu sa samim tekstom članka 2. stavka 1. točke (b) Direktive 2006/54, neizravna diskriminacija upućuje samo na odredbu, kriterij ili postupak koji osobe jednog spola „može staviti u nepovoljniji položaj" u odnosu na osobe drugog spola. Slijedom toga, iz teksta te odredbe proizlazi da se neizravna diskriminacija može utvrditi na temelju same činjenice da su osobe jednog spola na određeni način stavljene u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe drugog spola.

66 S druge strane, kao što je to istaknula Europska komisija, čini se da iz statističkih podataka koji se nalaze u zahtjevu za prethodnu odluku proizlazi da samo 35 % radnika muškog spola zaposlenih kod tuženika iz glavnog postupka, na koje se primjenjuje nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku, radi u nepunom radnom vremenu i na njih negativno utječe taj propis, dok je udio ženskih zaposlenih radnika, koje rade u nepunom radnom vremenu i na koje navedeni propis negativno utječe, znatno veći, a to mora provjeriti sud koji je uputio zahtjev.

67 Iz toga slijedi da, kako bi se u okolnostima poput onih u glavnim postupcima moglo utvrditi da postoji neizravna diskriminacija na temelju spola, nije nužno da među zaposlenicima s punim radnim vremenom postoji znatno više muškaraca nego žena, ako su ispunjeni uvjeti koji proizlaze iz sudske prakse navedene u točkama 60. i 64. ove presude.

68 Sud koji je uputio zahtjev u tim okolnostima pita je li u ovom slučaju relevantna presuda od 26. siječnja 2021., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, t. 25. do 36.), iz koje proizlazi da načelo jednakog postupanja iz Direktive 2000/78 ima za cilj zaštititi radnika s invaliditetom u smislu te direktive od svake diskriminacije na temelju invaliditeta, ne samo u odnosu na radnike bez invaliditeta, nego i u odnosu na druge radnike s invaliditetom.

69 U tom pogledu dovoljno je utvrditi da se u predmetu u kojem je donesena presuda navedena u prethodnoj točki, različito postupanje odnosilo samo na članove iste skupine koja je zaštićena u smislu Direktive 2000/78, odnosno na radnike s invaliditetom, dok se u glavnim postupcima ta razlika odnosila na radnice ženskog spola u odnosu na radnike muškog spola. Navedena presuda stoga nije relevantna za odgovor koji treba dati na prvo, drugo i treće pitanje.

70 Takvo tumačenje potkrijepljeno je sudskom praksom Suda o Direktivi Vijeća 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti (SL 1979., L 6, str. 24.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 7.). Naime, Sud je utvrdio da se pojam „diskriminacija na temelju spola" iz članka 4. stavka 1. te direktive može odnositi samo na slučajeve diskriminacije između radnika muškog spola, s jedne strane, i radnica ženskog spola, s druge strane, te da se ta odredba ne može smatrati odredbom prava Unije koja jamči jednako postupanje u širem smislu, odnosno i prema osobama istog spola (presuda od 12. svibnja 2021., INSS (Dodatak na mirovinu za majke – II), C-130/20, EU:C:2021:381, t. 21. i 22.).

71 Kao treće, u slučaju da sud koji je uputio zahtjev, na temelju statističkih podataka koje je dostavio tuženik iz glavnog postupka, te eventualno i drugih relevantnih dokaza zaključi da nacionalni propis iz glavnog postupka na određeni način stavlja u nepovoljniji položaj radnike ženskog spola u odnosu na radnike muškog spola, takav bi propis bio u suprotnosti s člankom 2. stavkom 1. točkom (b) Direktive 2006/54, osim ako je objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna (presuda od 3. listopada 2019., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, t. 49.).

72 U tom pogledu valja podsjetiti na to da iz točaka 44. do 52. ove presude proizlazi da se „manje povoljan način" postupanja prema radnicima s nepunim radnim vremenom u odnosu na radnike s punim radim vremenom, koji je posljedica propisa poput nacionalnog propisa o kojem je riječ u glavnom postupku, ne može opravdati postizanjem, s jedne strane, cilja odvraćanja poslodavca od toga da radnicima nalaže obavljanje prekovremenog rada povrh radnog vremena koje je pojedinačno dogovoreno u njihovim ugovorima o radu i, s druge strane, cilja izbjegavanja toga da se prema radnicima s punim radim vremenom postupa na manje povoljan način, nego prema radnicima s nepunim radnim vremenom. To tumačenje vrijedi *mutatis mutandis* u pogledu opravdanja neizravne diskriminacije na temelju spola iz članka 2. stavka 1. točke (b) i članka 4. prvog stavka Direktive 2006/54, koje proizlazi iz navedenog propisa.

73 Iz prethodno navedenog proizlazi da na prvo, drugo i treće pitanje valja odgovoriti tako da članak 157. UFEU-a te članak 2. stavak 1. točku (b) i članak 4. prvi stavak Direktive 2006/54 treba tumačiti na način da, s jedne strane, nacionalni propis na temelju kojeg je isplata dodatka na plaću za prekovremeni rad, radnicima s nepunim radnim vremenom, predviđena samo za radne sate obavljene povrh uobičajenog radnog vremena utvrđenog za radnike s punim radnim vremenom koji se nalaze u usporedivoj situaciji, predstavlja neizravnu diskriminaciju na temelju spola ako se dokaže da taj propis stavlja u nepovoljniji položaj znatno veći udio osoba ženskog spola u odnosu na osobe muškog spola, a da pritom nije potrebno ni to da skupinu radnika koja navedenim propisom nije stavljena u nepovoljniji položaj, odnosno radnike s punim radnim vremenom, čini broj muškaraca koji je znatno veći od broja žena, i da se, s druge strane, takva diskriminacija ne može opravdati postizanjem cilja odvraćanja poslodavca od toga da radnicima nalaže obavljanje prekovremenog rada povrh radnog vremena koje je pojedinačno dogovoreno u njihovim ugovorima o radu kao i cilja izbjegavanja toga da se prema radnicima s punim radim vremenom postupa na manje povoljan način, nego prema radnicima s nepunim radnim vremenom.

Troškovi

74 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

1. **Članak 4. točke 1. i 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997., koji se nalazi u prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC,**

   treba tumačiti na način da:

   nacionalni propis na temelju kojeg je isplata dodatka na plaću za prekovremeni rad, radnicima s nepunim radnim vremenom, predviđena samo za radne sate obavljene povrh uobičajenog radnog vremena predviđenog za radnike s punim radnim vremenom koji se nalaze u usporedivoj situaciji, predstavlja „manje povoljan način" postupanja prema radnicima s nepunim radnim vremenom u smislu tog članka 4. točke 1., koje se ne može opravdati postizanjem, s jedne strane, cilja odvraćanja poslodavca od toga da radnicima nalaže obavljanje prekovremenog rada povrh radnog vremena koje je pojedinačno dogovoreno u njihovim ugovorima o radu i, s druge strane, cilja izbjegavanja toga da se prema radnicima s punim radim vremenom postupa na manje povoljan način, nego prema radnicima s nepunim radnim vremenom.

2. **Članak 157. UFEU-a te članak 2. stavak 1. točku (b) i članak 4. prvi stavak Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada,**

   treba tumačiti na način da:

   s jedne strane, nacionalni propis na temelju kojeg je isplata dodatka na plaću za prekovremeni rad, radnicima s nepunim radnim vremenom, predviđena samo za radne sate obavljene povrh uobičajenog radnog vremena utvrđenog za radnike s punim radnim vremenom koji se nalaze u usporedivoj situaciji, predstavlja neizravnu diskriminaciju na temelju spola ako se dokaže da taj propis stavlja u nepovoljniji položaj znatno veći udio osoba ženskog spola u odnosu na osobe muškog spola, a da pritom nije potrebno ni to da skupinu radnika koja navedenim propisom nije stavljena u nepovoljniji položaj, odnosno radnike s punim radnim vremenom, čini broj muškaraca koji je znatno veći od broja žena, i da se, s druge strane, takva diskriminacija ne može opravdati postizanjem cilja odvraćanja poslodavca od toga da radnicima nalaže obavljanje prekovremenog rada povrh radnog vremena koje je pojedinačno dogovoreno u njihovim ugovorima o radu kao i cilja izbjegavanja toga da se prema radnicima s punim radim vremenom postupa na manje povoljan način, nego prema radnicima s nepunim radnim vremenom.

Potpisi