TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2024 m. liepos 29 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – SESV 157 straipsnis – Vienodas požiūris į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje – Direktyva 2006/54/EB – 2 straipsnio 1 dalies b punktas ir 4 straipsnio pirma pastraipa – Netiesioginės diskriminacijos dėl lyties draudimas – Darbas ne visą darbo laiką – Direktyva 97/81/EB – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną – 4 straipsnis – Draudimas ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams sudaryti blogesnes darbo sąlygas nei panašiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams – Darbo užmokesčio priemokos mokėjimas tik už viršvalandžius, kuriuos darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, dirbo viršydami įprastą darbo laiką, nustatytą darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną“

Sujungtose bylose C-184/22 ir C-185/22

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) 2021 m. spalio 28 d. nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo 2022 m. kovo 10 d., pagal SESV 267 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

IK (C-184/22)

CM (C-185/22)

prieš

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Arabadjiev, teisėjai T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (pranešėjas) ir I. Ziemele,

generalinis advokatas A. Rantos,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– IK, atstovaujamos *Rechtsanwältin* J. Windhorst,

* Proceso kalba: vokiečių.

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

– Danijos vyriausybės, atstovaujamos J. F. Kronborg, C. Maertens ir V. Pasternak Jørgensen,

– Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna,

– Norvegijos vyriausybės, atstovaujamos T. Hostvedt Aarthun ir I. Thue,

– Europos Komisijos, atstovaujamos D. Recchia, E. Schmidt ir A. Szmytkowska,

susipažinęs su 2023 m. lapkričio 16 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą pateikti dėl SESV 157 straipsnio, 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23) 2 straipsnio 1 dalies b punkto ir 4 straipsnio pirmos pastraipos bei 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas), esančio 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), priede, 4 straipsnio 1 ir 2 dalių išaiškinimo.

2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant IK (C-184/22) ir CM (C-185/22) ginčą su jų darbdave *KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV* dėl didesnio darbo užmokesčio už viršvalandžius, išdirbtus viršijant jų darbo sutartyse sutartą įprastą darbo laiką, sumokėjimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 2006/54

3 Direktyvos 2006/54 30 konstatuojamojoje dalyje nustatyta:

„<…> reikia patikslinti, kad faktus, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojama, įvertina kompetentingos nacionalinės institucijos pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką. <…>“

4 Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b ir e punktuose nustatyta:

„Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

<…>

b) netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

<…>

e) užmokestis – įprastinis pagrindinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą[.]“

5 Minėtos direktyvos 4 straipsnio „Draudimas diskriminuoti“ pirmoje pastraipoje numatyta:

„Panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą.“

Bendrasis susitarimas

6 Pagal Bendrojo susitarimo 1 straipsnio a punktą šio susitarimo tikslas – „sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę“.

7 Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Šis susitarimas taikomas ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurie sudarė darbo sutartį arba kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienoje valstybėje narėje galiojantys įstatymai, kolektyvinės sutartys arba praktika.“

8 Bendrojo susitarimo 3 straipsnyje nurodyta:

„Šiame susitarime:

1. „Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną“ – darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas.

2. „Panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną“ – toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius).

<…>“

9 Bendrojo susitarimo 4 straipsnio „Nediskriminavimo principas“ 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

2. Prireikus taikomas *pro rata temporis* principas.“

Vokietijos teisė

10 Pagrindinėse bylose taikytinos redakcijos 2006 m. rugpjūčio 14 d. *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (Bendrasis vienodo požiūrio įstatymas) (*BGBl.* 2006 I, p. 1897) (toliau – AGG) 1 straipsnyje „Įstatymo tikslas“ nustatyta:

„Šiuo įstatymu siekiama užkirsti kelią diskriminacijai dėl rasės ar etninės kilmės, lyties, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos arba šią diskriminaciją panaikinti.“

11 AGG 7 straipsnyje nurodyta, kad darbuotojai negali būti diskriminuojami dėl kurio nors iš šio įstatymo 1 straipsnyje nurodytų pagrindų, įskaitant lytį.

12 Minėto įstatymo 15 straipsnis „Kompensacija ir žalos atlyginimas“ suformuluotas taip:

„(1) Darbdavys, pažeidęs diskriminacijos draudimą, turi atlyginti dėl to atsiradusią žalą. <…>

(2) Dėl patirtos žalos, kuri nėra turtinė žala, darbuotojas turi teisę reikalauti adekvačios piniginės kompensacijos. <…>“

13 Pagrindinėse bylose taikytinos redakcijos 2017 m. birželio 30 d. *Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz)* (Įstatymas dėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skaidrumo skatinimo) (*BGBl.* 2017 I, p. 2152) 3 straipsnio „Tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl lyties darbo užmokesčio srityje draudimas“ 1 dalyje nustatyta:

„Visais aspektais ir sąlygomis draudžiama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties atlyginant už tą patį arba lygiavertį darbą.“

14 Šio įstatymo 7 straipsnyje „Vienodo darbo užmokesčio reikalavimas“ numatyta:

„Darbo santykiuose negali būti susitariama dėl mažesnio užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą dėl darbuotojo lyties; kitos lyties darbuotojui negali būti mokamas mažesnis užmokestis.“

15 Pagrindinėse bylose taikytinos redakcijos 2000 m. gruodžio 21 d. *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* (Įstatymas dėl darbo ne visą darbo dieną ir darbo pagal terminuotas sutartis) (*BGBl.* 2000 I, p. 1966) 4 straipsnio „Diskriminacijos draudimas“ 1 dalyje nustatyta:

„Ne visą darbo laiką dirbančiam darbuotojui negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašiam visą darbo laiką dirbančiam darbuotojui tik dėl tos priežasties, kad jis dirba ne visą darbo laiką, nebent šis skirtingas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Ne visą darbo laiką dirbančiam darbuotojui turi būti mokamas tokio dydžio darbo užmokestis arba kitas dalus piniginis atlygis, kuris būtų proporcingas jo darbo laiko daliai, palyginti su panašaus visą darbo laiką dirbančio darbuotojo darbo laiku.“

16 *Manteltarifvertrag* (Bendrasis kolektyvinis susitarimas, toliau – MTV), kurį *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di)* (Jungtinė paslaugų sektoriaus profesinė sąjunga) sudarė su atsakove pagrindinėje byloje, 10 straipsnyje „Darbo laikas“ numatyta:

„1. Visą darbo laiką dirbančio darbuotojo įprastas savaitės darbo laikas vidutiniškai yra 38,5 valandos, neįskaitant pertraukų.

<…>

Visą darbo laiką dirbančio darbuotojo įprastas dienos darbo laikas yra 7 valandos 42 minutės.

<…>

6. Jei dėl padidėjusios darbo apimties būtini viršvalandžiai, paprastai jie turi būti nustatomi įsakymu. <…> Viršvalandžiai galimi tik skubos atvejais ir turi būti kuo tolygiau paskirstomi visiems darbuotojams.

7. Viršvalandžiai yra pagal darbo grafiką arba darbe nusistovėjusią tvarką <…> išdirbtos valandos, viršijančios <…> nurodytą įprastą darbo laiką. Pagal 13 straipsnio 1 dalį už viršijant visą darbo laiką dirbančio darbuotojo kalendorinio mėnesio darbo laiką išdirbtus viršvalandžius, kurių negalima kompensuoti atitinkamą kalendorinį darbo mėnesį suteikiant laisvą laiką, turi būti mokama priemoka.

<…>“

17 MTV 13 straipsnyje „Užmokestis už viršvalandžius, priemokos ir kompensacija už darbą nepatogiu laiku“ nustatyta:

„1. Kompensacija už viršvalandžius pagal MTV 10 straipsnio 7 dalį sudaro 1/167 mėnesinio atlyginimo už kiekvieną viršvalandžių valandą. Priemokos už viršvalandžius pagal 10 straipsnio 7 dalies antrą sakinį yra 30 % dydžio.

<…>“

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

18 Atsakovė pagrindinėse bylose yra ambulatorinės dializės paslaugų teikėja, veikianti visoje Vokietijos Federacinės Respublikos teritorijoje.

19 IK ir CM, įdarbintos *KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV* kaip slaugytojų padėjėjos ne visą darbo laiką, pagal darbo sutartis privalo atitinkamai dirbti 40 % ir 80 % įprasto visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo laiko per savaitę, kuris pagal MTV 10 straipsnį yra 38,5 valandos.

20 Manydamos, kad atsakovė pagrindinėje byloje turi sumokėti joms darbo užmokesčio priemoką už išdirbtus viršvalandžius pagal MVT 10 straipsnio 7 dalį arba į jų darbo laiko apskaitos paskyras įrašyti sukauptą laiką, atitinkantį mokėtiną darbo užmokesčio priemoką, ieškovės pagrindinėje

byloje pareiškė ieškinį *Arbeitsgericht* (Darbo teismas, Vokietija), kad joms būtų priskirtas darbo užmokesčio priemokas atitinkantis sukauptas laikas ir išmokėtos kompensacijos pagal AGG 15 straipsnio 2 dalį.

21 Grįsdamos savo ieškinį ieškovės pagrindinėje byloje nurodė, kad nemokėdama joms darbo užmokesčio priemokos už viršvalandžius, išdirbtus viršijant jų darbo sutartyje sutartą darbo laiką, ir į jų darbo laiko apskaitos paskyras neįrašiusi sukaupto laiko, atitinkančio mokėtiną darbo užmokesčio priemoką, atsakovė pagrindinėje byloje joms sudarė blogesnes darbo sąlygas nei visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, nes jos dirba ne visą darbo dieną. Be to, jos buvo netiesiogiai diskriminuojamos dėl lyties, nes atsakovė ne visam darbo laikui įdarbina daugiausia moteris.

22 *Arbeitsgericht* (Darbo teismas) atmetus šiuos ieškinius, ieškovės pagrindinėje byloje dėl šio teismo sprendimų pateikė apeliacinį skundą *Landesarbeitsgericht Hessen* (Heseno apygardos darbo teismas, Vokietija); šis teismas įpareigojo atsakovę pagrindinėje byloje įrašyti į jų darbo laiko apskaitos paskyras darbo užmokesčio priemokas už viršvalandžius atitinkantį sukauptą laiką, tačiau atmetė ieškovių pagrindinėje byloje reikalavimą dėl kompensacijos pagal AGG 15 straipsnio 2 dalį sumokėjimo.

23 Ieškovės pagrindinėje byloje pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija), prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, siekdamos, kad joms būtų išmokėta minėta kompensacija. Atsakovė pagrindinėje byloje šiam teismui pateikė priešpriešinį kasacinį skundą dėl įpareigojimo jai įrašyti į ieškovių darbo laiko apskaitos paskyras sukauptą laiką.

24 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad siekiant priimti sprendimą dėl kompensacijos ieškovėms pagrindinėje byloje pagal AGG 15 straipsnį reikia išsiaiškinti, ar jos buvo diskriminuojamos dėl lyties pažeidžiant AGG 7 straipsnį.

25 Jis taip pat mano, kad norint priimti sprendimą dėl priešpriešinio kasacinio skundo, kurį atsakovė pagrindinėje byloje pateikė dėl to, kad buvo įpareigota įskaityti sukauptą laiką į ieškovių pagrindinėje byloje darbo laiko apskaitos paskyras, lemiamą reikšmę turi tai, ar jos buvo diskriminuojamos dėl to, kad dirba ne visą darbo dieną.

26 Šiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus, kurie yra vienodai suformuluoti sujungtose bylose C-184/22 ir C-185/22:

„1. Ar SESV 157 straipsnį ir [Direktyvos 2006/54] 2 straipsnio 1 dalies b punktą ir 4 straipsnio [pirmą pastraipą] reikia aiškinti taip, kad nacionaline kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią priemokos už viršvalandžius mokamos tik už visą darbo laiką dirbančio darbuotojo įprastą darbo laiką viršijančias darbo valandas, nustatomas skirtingas požiūris į visą darbo laiką ir ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus?

2. Jei į pirmąjį klausimą Teisingumo Teismas atsakytų teigiamai:
   a) ar SESV 157 straipsnį ir [Direktyvos 2006/54] 2 straipsnio 1 dalies b punktą ir 4 straipsnio [pirmą pastraipą] reikia aiškinti taip, kad tokiu atveju, siekiant konstatuoti, kad skirtingas požiūris paveikia kur kas daugiau moterų nei vyrų, nepakanka to, kad ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų moterų yra kur kas daugiau nei vyrų; taip pat turi būti daug daugiau ar gerokai didesnė dalis ir visą darbo laiką dirbančių darbuotojų vyrų?

b) Ar taikant SESV 157 straipsnį ir [Direktyvą 2006/54] galima daryti kitokią išvadą remiantis Teisingumo Teismo argumentais [2021 m. sausio 26 d.] Sprendimo *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* [(C-16/19, EU:C:2021:64)] 25–36 punktuose, pagal kuriuos į „diskriminacijos“ sąvoką, apibrėžtą [2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004. m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79)] 2 straipsnyje, patenka ir skirtingas požiūris į tos pačios grupės neįgalius asmenis?

3. Tuo atveju, jei Teisingumo Teismas į pirmąjį klausimą atsakytų teigiamai, o į [antrojo klausimo a ir b punktus] atsakytų taip, kad tokiu atveju, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, būtų galima konstatuoti, jog skirtingas požiūris mokant užmokestį paveikia daugiau moterų nei vyrų: ar SESV 157 straipsnį ir [Direktyvos 2006/54] 2 straipsnio 1 dalies b punktą ir 4 straipsnio [pirmą pastraipą] reikia aiškinti taip, kad tikslas gali būti teisėtas, kai kolektyvinės sutarties šalys, nustatydamos tokią taisyklę, kokia nurodyta pirmajame klausime, viena vertus, siekia atgrasyti darbdavį nuo viršvalandžių skyrimo ir naudojimosi darbuotojais platesne apimtimi, nei susitarta, atlyginant už viršvalandžius priemoka, kita vertus, taip pat siekia užkirsti kelią mažiau palankių sąlygų taikymui visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, palyginti su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, todėl nustato, kad priemokos mokamos tik už viršvalandžius, viršijančius visą darbo dieną dirbančio darbuotojo kalendorinio mėnesio darbo laiką?

4. Ar [Direktyvos 97/81] priede esančio [Bendrojo susitarimo] 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad nacionaline kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią priemokos už viršvalandžius mokamos tik už visą darbo dieną dirbančio darbuotojo įprastą darbo laiką viršijančias darbo valandas, nustatomas skirtingas požiūris į visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus?

5. Jei Teisingumo Teismas į ketvirtąjį klausimą atsakytų teigiamai: Ar [Direktyvos 97/81] priede esančio [Bendrojo susitarimo] 4 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad objektyvi priežastis gali būti tai, kad kolektyvinės sutarties šalys taisykle, kokia nurodyta ketvirtajame klausime, siekia ne tik atgrasyti darbdavį nuo viršvalandžių skyrimo ir naudojimosi darbuotojais platesne apimtimi, nei susitarta, atlyginant už viršvalandžius priemoka, bet ir užkirsti kelią mažiau palankių sąlygų taikymui visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, palyginti su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, todėl nustato, kad priemokos mokamos tik už viršvalandžius, viršijančius visą darbo dieną dirbančio darbuotojo kalendorinio mėnesio darbo laiką?“

27 2022 m. balandžio 19 d. Teisingumo Teismo pirmininko sprendimu bylos C-184/22 ir C-185/22 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdoma rašytinė ir žodinė proceso dalys bei priimtas sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

Ketvirtasis ir penktasis klausimai

28 Ketvirtuoju ir penktuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu ir pirmiausia, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 ir 2 dalys turi būti aiškinamos taip, kad nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos ne

visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo laiką, numatytą panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, reiškia, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams sudaromos blogesnės darbo sąlygos, kaip tai suprantama pagal šio 4 straipsnio 1 dalį, ir ar toks vertinimas gali būti pateisinamas siekiu, pirma, atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir, antra, išvengti, kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.

29 Pirmiausia reikia konstatuoti, kad šioje byloje neginčijama, jog ieškovės pagrindinėje byloje yra ne visą darbo dieną dirbančios darbuotojos, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 3 straipsnį. Taip pat neginčijama, kad MTV taikomas jų darbo sutartims.

30 Dėl Bendrojo susitarimo 4 straipsnio aiškinimo pirmiausia reikia priminti, kad, kaip aiškiai matyti iš Bendrojo susitarimo 1 straipsnio a punkto, juo siekiama, pirma, skatinti darbą ne visą darbo dieną ir, antra, pašalinti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, ir darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, diskriminaciją (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 36 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

31 Atsižvelgiant į šiuos tikslus, Bendrojo susitarimo 4 straipsnis turi būti suprantamas kaip įtvirtinantis vieną iš Sąjungos socialinės teisės principų, kuris negali būti aiškinamas siaurai (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

32 Be to, atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 1 straipsnio a punkte įtvirtintą tikslą panaikinti diskriminaciją tarp darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, ir darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, pagal šio Bendrojo susitarimo 4 straipsnį draudžiama darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, sudaryti mažiau palankias darbo sąlygas nei atitinkamiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, vien dėl to, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent skirtingą požiūrį į šiuos darbuotojus galima pateisinti objektyviomis priežastimis (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 39 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

33 Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad minėta nuostata siekiama taikyti nediskriminavimo principą darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, tam, kad darbdavys negalėtų nustatyti tokių darbo santykių, siekdamas neleisti šiems darbuotojams pasinaudoti teisėmis, kurias turi darbuotojai, dirbantys visą darbo dieną (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

34 Taigi, pirma, dėl klausimo, ar darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius patenka į Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalyje vartojamą sąvoką „darbo sąlygos“, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad šios sąlygos apima su darbo užmokesčiu susijusias sąlygas (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

35 Antra, dėl asmenų, dirbančių kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną, ir asmenų, dirbančių kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, kaip antai ieškovių pagrindinėje byloje, situacijų panašumo reikia priminti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją siekiant įvertinti, ar asmenys dirba vienodą arba panašų darbą, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 3 straipsnio

2 dalį, reikia nustatyti, ar atsižvelgiant į visus aspektus, pavyzdžiui, darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, jie gali būti laikomi esančiais panašioje padėtyje (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 44 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

36 Nustačius, jog pagal terminuotas darbo sutartis įdarbinti darbuotojai vykdo tas pačias funkcijas kaip darbuotojai, su kuriais tas pats darbdavys sudarė neterminuotas darbo sutartis, arba užima tas pačias pareigas kaip pastarieji, iš principo reikia laikyti, kad šių dviejų kategorijų darbuotojų padėtis yra panaši (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 45 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

37 Šiuo klausimu vis dėlto reikia priminti, kad nacionalinis teismas, kuris vienintelis kompetentingas vertinti faktines aplinkybes, turi nustatyti, ar, atsižvelgiant į konkretų atitinkamų darbuotojų vykdomos veiklos pobūdį, ši veikla gali būti vertinama vienodai (2021 m. birželio 3 d. Sprendimo *Tesco Stores*, C-624/19, EU:C:2021:429, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

38 Nagrinėjamoje byloje panašu, kad atsakovė pagrindinėje byloje neginčija, jog ieškovių pagrindinėje byloje teikiamos paslaugos yra panašios į jos visą darbo dieną dirbančių darbuotojų teikiamas paslaugas, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

39 Trečia, dėl klausimo, ar egzistuoja skirtingas požiūris į asmenis, dirbančius kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, kaip antai ieškoves pagrindinėje byloje, ir asmenis, dirbančius kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną, iš nutarčių dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad slaugytojų padėjėjams darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbuotojo, dirbančio kaip slaugytojo padėjėjas visą darbo dieną, savaitės darbo laiką, kuris šiuo atveju pagal MTV 10 straipsnio 1 dalį siekia 38,5 valandos.

40 Taigi asmuo, dirbantis kaip slaugytojo padėjėjas ne visą darbo dieną, turi išdirbti tokį patį darbo valandų skaičių kaip ir asmuo, dirbantis kaip slaugytojo padėjėjas visą darbo dieną, kad galėtų gauti minėtą darbo užmokesčio priemoką už viršvalandžius, neatsižvelgiant į įprastą darbo laiką, dėl kurio individualiai susitarta asmens, dirbančio kaip slaugytojo padėjėjas ne visą darbo dieną, darbo sutartyje, todėl jis negali pasiekti darbo valandų skaičiaus, reikalingo minėtai darbo užmokesčio priemokai gauti, arba turi gerokai mažesnę tikimybę jį pasiekti nei asmuo, dirbantis kaip slaugytojo padėjėjas visą darbo dieną.

41 Nors, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atrodo, kad tiek asmenims, dirbantiems kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, tiek asmenims, dirbantiems kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną, mokamas vienodas darbo užmokestis už viršvalandžius, nes teisė į tokį priedą visiems šiems asmenims atsiranda tik viršijus 38,5 darbo valandų per savaitę ribą, vis dėlto reikia pažymėti, kad šios vienodos ribos nustatymas tiek asmenims, dirbantiems kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną, tiek asmenims, dirbantiems kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, yra didesnė našta pastariesiems, atsižvelgiant į jų sutartyse nustatytą įprastą darbo laiką, nes bent dalis valandų, dirbtų viršijant šį įprastą darbo laiko, nors ir apmokamos, nesuteikia teisės į priemoką. Iš tiesų asmenims, dirbantiems kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną, už viršvalandžius priemoka mokama nuo pirmos valandos, dirbtos viršijant įprastą jų darbo laiką, t. y. 38,5 darbo valandas per savaitę, o asmenims, dirbantiems kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, už darbo valandas, kurios viršija jų darbo sutartyse nustatytą įprastą darbo laiką, tačiau nesiekia įprasto darbo laiko, nustatyto asmenims, dirbantiems kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną, priemoka nemokama.

42 Taigi asmenys, dirbantys kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, kai jie dirba daugiau valandų, nei jų darbo sutartyse nustatytas įprastas darbo laikas, ir negauna už tai darbo užmokesčio priemokos, vertinami nevienodai, palyginti su asmenimis, dirbančiais kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną, kuriems už valandas, išdirbtas viršijant 38,5 darbo valandų per savaitę, yra mokama priemoka (šiuo klausimu žr. 2004 m. gegužės 27 d. Sprendimo *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, 17 punktą).

43 Reikia priminti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, darbo užmokestis turi atitikti darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, darbo užmokestį, su sąlyga, kad taikomas *pro rata temporis* principas, įtvirtintas Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalyje (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 53 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

44 Kadangi, kiek tai susiję su asmenimis, dirbančiais kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, kaip antai ieškovėmis pagrindinėje byloje, darbo valandų skaičius, už kurį jos gauna darbo užmokesčio priemoką, nėra sumažinamas *pro rata temporis*, atsižvelgiant į jų darbo sutartyse individualiai sutartą darbo laiką (su sąlyga, kad tai patikrins prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas), atrodo, kad jiems sudaromos blogesnės darbo sąlygos, palyginti su asmenimis, dirbančiais slaugytojų padėjėjais visą darbo dieną, o tai draudžiama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį, nebent toks skirtingas požiūris būtų objektyviai pagrįstas, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą (šiuo klausimu žr. 2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 49 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

45 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į visas reikšmingas aplinkybes, turės nustatyti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamas skirtingas požiūris gali būti laikomas objektyviai pagrįstas.

46 Šiuo tikslu reikia priminti, kad nors pagal SESV 267 straipsnį Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos vertinti faktinių aplinkybių ir taikyti Sąjungos teisės normų konkrečiam atvejui, jis turi pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui visą informaciją, kuri yra būtina atliekant šį vertinimą (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

47 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad sąvoka „objektyviai pagrįstas“, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį, reikalauja, kad konstatuotas skirtingas požiūris būtų pateisinamas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis skirtingas požiūris atitinka tikrus poreikius, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam pasiekti. Šias aplinkybes gali lemti, be kita ko, ypatingas užduočių, kurioms atlikti darbo ne visą darbo dieną sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir ypatybės arba – tam tikrais atvejais – teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (2023 m. spalio 19 d. Sprendimo *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 58 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

48 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar, pirma, tikslas atgrasyti darbdavį įpareigoti darbuotojus dirbti su jais individualiai sutarto darbo laiko viršvalandžius, ir, antra, tikslas išvengti, kad darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, gali tai objektyviai pagrįsti, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį.

49 Dėl pirmojo iš šių tikslų reikia pažymėti, kad pagrindinėje byloje taikant nagrinėjamus nacionalinės teisės aktus ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų išdirbtos valandos, viršijančios jų darbo sutartyse nustatytą įprastą darbo laiką ir neviršijančios visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui nustatyto įprasto darbo laiko, t. y. 38,5 valandos per savaitę, lemia mažesnę finansinę naštą darbdaviui nei tas pats visą darbo dieną dirbančio darbuotojo viršvalandžių skaičius, nes už šias valandas nemokama darbo užmokesčio priemoka. Darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, atžvilgiu šis teisės aktas turi priešingą poveikį nei tas, kurio siekiama, nes, kaip pažymi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, iš tikrųjų dėl to darbdavys įpareigoja dirbti viršvalandžius ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, o ne darbuotojus, dirbančius visą darbo dieną.

50 Iš to matyti, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams ir visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams vienodos ribos, kiek tai susiję su darbo užmokesčio už viršvalandžius priemoka, nustatymas, kalbant apie ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, negali pasiekti tikslo atgrasyti darbdavius nustatyti darbuotojams įpareigojimą dirbti viršvalandžius.

51 Dėl antrojo iš šio sprendimo 48 punkte nurodytų tikslų reikia pažymėti, kad juo siekiama išvengti tariamai nepalankaus požiūrio į darbuotojus, dirbančius visą darbo dieną, palyginti su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais. Argumentai, kuriais grindžiamas šis tikslas, paremti prielaida, kad įpareigojimas darbdaviui, kuris reikalauja, kad ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas dirbtų viršvalandžius, mokėti šiam darbuotojui darbo užmokesčio priemoką už juos, skaičiuojant nuo pirmos šio darbuotojo darbo valandos, viršijančios darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, kaip tai daroma visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atveju, reikštų kad pastariesiems darbuotojams sudaromos blogesnės darbo sąlygos. Tačiau ši prielaida yra klaidinga, nes tokiu atveju darbuotojai, dirbantys visą darbo dieną, kiek tai susiję su viršvalandžiais, būtų vertinami vienodai kaip ir ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, taikant *pro rata temporis* principą.

52 Darytina išvada, kad šis antrasis tikslas taip pat negali pateisinti pagrindinėse bylose nagrinėjamo skirtingo požiūrio.

53 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į ketvirtąjį ir penktąjį klausimus reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 ir 2 dalys turi būti aiškinamos taip, kad nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo laiką, numatytą panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, reiškia, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams sudaromos blogesnės darbo sąlygos, kaip tai suprantama pagal šio 4 straipsnio 1 dalį, ir toks vertinimas negali būti pateisinamas siekiu, pirma, atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir, antra, išvengti, kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.

Dėl pirmojo–trečiojo klausimų

54 Pirmuoju–trečiuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu ir antroje vietoje, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar SESV 157 straipsnis, Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktas ir 4 straipsnio pirma pastraipa turi būti aiškinami taip, kad, pirma, nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo laiką, numatytą panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną

dirbantiems darbuotojams, yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, net jei visą darbo dieną dirbančių darbuotojų moterų dalis yra gerokai didesnė nei vyrų, ir, antra, ar tokią diskriminaciją galima pateisinti siekiu atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir išvengti, kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.

55 Pagal SESV 157 straipsnio 1 dalį „[k]iekviena valstybė narė užtikrina, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį“. Be to, Direktyvos 2006/54 4 straipsnio pirmoje pastraipoje skelbiama, kad „[p]anaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą“. Šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalies b punkte „netiesioginės diskriminacijos“ sąvoka apibrėžiama kaip „situacija, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“.

56 Šiuo klausimu, pirmiausia reikia konstatuoti, kaip savo išvados 33 punkte nurodė generalinis advokatas, kad tokiais nacionalinės teisės aktais, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, nesukuriama tiesioginės diskriminacijos, nes jie vienodai taikomi visiems darbuotojams – vyrams ir moterims.

57 Antra, dėl klausimo, ar šiais teisės aktais įtvirtinama netiesioginė diskriminacija, kaip tai suprantama pagal SESV 157 straipsnį ir Direktyvą 2006/54, reikia priminti, kaip konstatuota šio sprendimo 44 punkte, pirma, kad dėl tokių nacionalinės teisės aktų, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, padėtis yra nepalanki, palyginti su darbuotojais, dirbančiais visą darbo dieną, nes už valandas, kurias jie dirba viršydami darbo sutartyse nustatytą darbo laiką, neviršydami darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, nustatyto įprasto darbo laiko, t. y. 38,5 valandos per savaitę, jie negauna darbo užmokesčio priemokos, o pastarieji darbuotojai gauna darbo užmokesčio priemoką nuo pirmos valandos, kurią jie dirba viršydami šias 38,5 valandos darbo laiką per savaitę.

58 Antra, tam, kad iš pažiūros neutrali priemonė būtų pripažinta sukuriančia netiesioginę diskriminaciją, kaip ji suprantama pagal šias nuostatas, dėl jos praktiškai vienos lyties asmenys turi atsidurti prastesnėje padėtyje, palyginti su kitos lyties asmenimis. Šiuo klausimu iš Direktyvos 2006/54 30 konstatuojamosios dalies ir Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad aplinkybes, į kurias atsižvelgiant galima daryti prielaidą, jog buvo netiesiogiai diskriminuojama, turi vertinti nacionalinės teisminės institucijos pagal nacionalinę teisę arba praktiką, pagal kurias visų pirma gali būti numatyta, jog netiesioginę diskriminaciją galima įrodinėti bet kokiomis priemonėmis, o ne tik statistiniais duomenimis (2019 m. spalio 3 d. Sprendimo *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 46 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

59 Dėl statistinių duomenų visų pirma reikia priminti, kad nacionalinis teismas turi įvertinti, kiek šie jam pateikti duomenys, apibūdinantys darbo jėgos situaciją, yra tinkami ir ar į juos galima atsižvelgti, t. y. visų pirma, gal jie atspindi tik atsitiktinius arba atitinkamai susiklosčius aplinkybėms susidariusius reiškinius, ir ar, vertinami bendrai, šie duomenys svarbūs (2019 m. spalio 3 d. Sprendimo *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 48 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

60 Be to, kai nacionalinis teismas turi tokią informaciją, iš suformuotos jurisprudencijos matyti, pirma, kad jis turi atsižvelgti į visus darbuotojus, kuriems taikomi nacionalinės teisės aktai, kuriuose įtvirtintas nevienodas požiūris, ir, antra, kad geriausias palyginimo metodas – palyginti, kokiai daliai darbuotojų vyrų ir kokiai daliai darbuotojų moterų turi įtakos aptariama teisės norma, o kokiai – ne (2007 m. gruodžio 6 d. Sprendimas *Voß*, C-300/06, EU:C:2007:757, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija ir 2019 m. spalio 3 d. Sprendimo *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 47 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

61 Nagrinėjamu atveju iš nutarčių dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, kuriose remiamasi atsakovės pagrindinėse bylose pateiktais statistiniais duomenimis, matyti, kad atsakovė visuose savo padaliniuose įdarbina daugiau kaip 5 000 asmenų, iš kurių 76,96 % sudaro moterys. 52,78 % visų šių darbuotojų dirba ne visą darbo laiką. 84,74 % ne visą darbo laiką dirbančių asmenų yra moterys, 15,26 % – vyrai; iš visą darbo laiką dirbančių darbuotojų 68,20 % yra moterys ir 31,80 % – vyrai. Taigi darbuotojos moterys sudaro daugumą tiek „privilegijuotųjų“ grupėje, tiek darbuotojų, kurie taikant aptariamą nacionalinę nuostatą atsidūrė prastesnėje padėtyje, grupėje.

62 Esant tokiai situacijai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar galima konstatuoti netiesioginę diskriminaciją, net jei visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kuriems ši situacija nėra nepalanki, grupėje vyrų nėra gerokai daugiau nei moterų.

63 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, kaip savo išvados 36–40 punktuose pažymėjo generalinis advokatas, nei Direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnio 1 dalies b punkte pateiktos sąvokos „netiesioginė diskriminacija“ apibrėžtyje, suformuluotoje taip pat, kaip ir apibrėžtis 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/73/EB, iš dalies keičiančios Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 269, 2002, p. 15; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 255), 1 straipsnio 2 dalies antroje įtraukoje, nei kitose Direktyvos 2006/54 nuostatose nėra nuorodos į kiekybinio pobūdžio aplinkybes, į kurias reikia atsižvelgti vertinant netiesioginę diskriminaciją. Šioje apibrėžtyje laikomasi kokybinio požiūrio, t. y. kad svarbu patikrinti, ar dėl paties nagrinėjamos nacionalinės priemonės pobūdžio vienos lyties asmenys gali atsidurti „tam tikroje prastesnėje padėtyje“ nei kitos lyties asmenys. Iš to matyti, kad nacionalinis teismas turi išnagrinėti visas svarbias kokybinio pobūdžio aplinkybes, kad nustatytų, ar tokia nepalanki padėtis egzistuoja atsižvelgiant į visus darbuotojus, kuriems taikomi nacionalinės teisės aktai, kuriais grindžiamas atitinkamas skirtingas vertinimas.

64 Šiomis aplinkybėmis statistiniai duomenys yra tik vienas iš daugelio aplinkybių, kuriais šis teismas gali remtis ir kuriais Teisingumo Teismas remiasi, jeigu jie egzistuoja, siekdamas nustatyti netiesioginės diskriminacijos buvimą įgyvendinant vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą. Pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją tokia nepalankesnė padėtis gali būti konstatuota, be kita ko, jeigu būtų įrodyta, kad nacionalinės teisės aktai daro neigiamą įtaką daug didesnei daliai vienos lyties asmenų (2022 m. gegužės 5 d. Sprendimo *BVAEB*, C-405/20, EU:C:2022:347, 49 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

65 Šiuo atžvilgiu pirmiausia reikia pažymėti, kad pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punkto formuluotę netiesioginė diskriminacija yra susijusi tik su nuostata, kriterijumi ar praktika, dėl kurios „vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys“. Vadinasi, iš šios nuostatos formuluotės matyti, kad netiesioginė diskriminacija gali būti apibūdinama remiantis vien tuo, kad vienos lyties asmenys atsiduria prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys.

66 Kita vertus, kaip nurodė Europos Komisija, iš prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateiktų statistinių duomenų matyti, kad tik 35 % atsakovės pagrindinėje byloje įdarbintų darbuotojų vyrų, kuriems taikomos pagrindinėje byloje nagrinėjamos nacionalinės teisės normos, dirba ne visą darbo dieną ir jiems šios normos daro neigiamą poveikį, o atsakovės įdarbintų moterų, kurios dirba ne visą darbo dieną ir kurioms šios normos daro neigiamą poveikį, dalis, atrodo, yra gerokai didesnė, ir tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

67 Iš to, kas išdėstyta, matyti, jog tam, kad tokiomis aplinkybėmis, kokios susiklostė pagrindinėse bylose, būtų galima konstatuoti netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, nebūtina, kad būtų gerokai daugiau visą darbo dieną dirbančių darbuotojų vyrų nei moterų, jeigu tenkinamos iš šio sprendimo 60 ir 64 punktuose nurodytos jurisprudencijos kylančios sąlygos.

68 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar 2021 m. sausio 26 d. Sprendimas *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64, 25–36 punktai), iš kurio matyti, kad Direktyvoje 2000/78 įtvirtintu vienodo požiūrio principu siekiama apsaugoti neįgalų darbuotoją, kaip jis suprantamas pagal šią direktyvą, nuo bet kokios diskriminacijos dėl šios negalios ne tik darbuotojų, neturinčių negalios, bet ir kitų darbuotojų, turinčių negalią, atžvilgiu, yra aktualus šioje byloje.

69 Šiuo klausimu pakanka konstatuoti, kad byloje, kurioje priimtas pirmesniame punkte minėtas sprendimas, skirtingas požiūris buvo susijęs tik su tos pačios saugomos grupės nariais, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78, t. y. su neįgaliais darbuotojais, o pagrindinėse bylose šis skirtingas požiūris susijęs su moteriškosios lyties darbuotojais, palyginti su darbuotojais vyrais. Todėl šis sprendimas neturi reikšmės atsakant į pirmąjį–trečiąjį klausimus.

70 Tokį aiškinimą patvirtina Teisingumo Teismo jurisprudencija dėl 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyvos 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (OL L 6, 1979, p. 24; 2004 m. specialus leidimas lietuvių k., 1 sk., 5 t., p. 215). Iš tiesų Teisingumo Teismas konstatavo, kad šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje vartojama sąvoka „diskriminacija dėl lyties“ gali būti susijusi tik su darbuotojų vyrų ir darbuotojų moterų diskriminacijos atvejais ir kad ši nuostata negali būti suprantama kaip Sąjungos teisės nuostata, užtikrinanti vienodą požiūrį, suprantamą plačiai, t. y. ir tarp tos pačios lyties asmenų (2021 m. gegužės 12 d. Sprendimo *INSS (Pensijos priedas motinoms – II)*, C-130/20, EU:C:2021:381, 21 ir 22 punktai).

71 Trečia, jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, remdamasis atsakovės pagrindinėje byloje pateiktais statistiniais duomenimis ir prireikus kitomis reikšmingomis faktinėmis aplinkybėmis, padarytų išvadą, kad dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų darbuotojos moterys atsiduria ypač nepalankioje padėtyje, palyginti su darbuotojais vyrais, tokie teisės aktai prieštarautų Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktui, nebent jie būtų objektyviai pateisinami teisėtu tikslu, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (2019 m. spalio 3 d. Sprendimo *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 49 punktas).

72 Šiuo klausimu reikia priminti, kad iš šio sprendimo 44–52 punktų matyti, jog ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, palyginti su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, sudaromos blogesnės darbo sąlygos, išplaukiančios iš pagrindinėje byloje nagrinėjamų nacionalinės teisės aktų, negali būti pateisinamos siekiu, pirma, atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir, antra, išvengti,

kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams. Šis aiškinimas *mutatis mutandis* taikomas netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, numatytos Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punkte ir 4 straipsnio pirmoje pastraipoje, kuri išplaukia iš minėtų teisės aktų, pateisinimui.

73 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad į pirmąjį–trečiąjį klausimus reikia atsakyti: SESV 157 straipsnis, Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktas ir 4 straipsnio pirma pastraipa turi būti aiškinami taip, kad, pirma, nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo laiką, numatytą panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, jei būtų nustatyta, kad dėl šių teisės aktų mažiau palankioje padėtyje atsiduria gerokai daugiau moterų nei vyrų, ir taip pat nebūtina, kad darbuotojų grupę, kuriai šie teisės aktai nesudaro nepalankios padėties, t. y. visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, sudarytų kur kas daugiau vyrų nei moterų, ir, antra, tokios diskriminacijos negalima pateisinti siekiu atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir išvengti, kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

74 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. **1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, pateikto 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC, priede, 4 straipsnio 1 ir 2 dalys**

   turi būti aiškinamos taip:

   nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo laiką, numatytą panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, reiškia, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams sudaromos blogesnės darbo sąlygos, kaip tai suprantama pagal šio 4 straipsnio 1 dalį, ir toks vertinimas negali būti pateisinamas siekiu, pirma, atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir, antra, išvengti, kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.

2. **SESV 157 straipsnis ir 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 2 straipsnio 1 dalies b punktas ir 4 straipsnio pirma pastraipa**

turi būti aiškinami taip:

pirma, nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo laiką, numatytą panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, jei būtų nustatyta, kad dėl šių teisės aktų mažiau palankioje padėtyje atsiduria gerokai daugiau moterų nei vyrų, ir taip pat nebūtina, kad darbuotojų grupę, kuriai šie teisės aktai nesudaro nepalankios padėties, t. y. visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, sudarytų kur kas daugiau vyrų nei moterų, ir, antra, tokios diskriminacijos negalima pateisinti siekiu atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir išvengti, kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.

Parašai.