Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2024. gada 29. jūlijs*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – LESD 157. pants – Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos – Direktīva 2006/54/EK – 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts un 4. panta pirmā daļa – Netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ aizliegums – Nepilna laika darbs – Direktīva 97/81/EK – Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu – 4. klauzula – Aizliegums nepilna darba laika darba ņēmējiem paredzēt mazāk labvēlīgus darba nosacījumus nekā salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem – Piemaksas samaksa tikai par virsstundām, ko nepilna darba laika darba ņēmēji nostrādājuši virs pilna darba laika darba ņēmējiem paredzētā parastā darba laika

Apvienotajās lietās C-184/22 un C-185/22

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) iesniegusi ar 2021. gada 28. oktobra lēmumiem un kas Tiesā reģistrēti 2022. gada 10. martā, tiesvedībās

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

pret

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*], A. Kumins [*A. Kumin*] (referents) un I. Ziemele,

ģenerāladvokāts: A. Rants [*A. Rantos*],

sekretāre: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

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

* Tiesvedības valoda – vācu.

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

– Dānijas valdības vārdā – *J. F. Kronborg*, *C. Maertens* un *V. Pasternak Jørgensen*, pārstāves,

– Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,

– Norvēģijas valdības vārdā – *T. Hostvedt Aarthun* un *I. Thue*, pārstāves,

– Eiropas Komisijas vārdā – *D. Recchia*, *E. Schmidt* un *A. Szmytkowska*, pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2023. gada 16. novembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt LESD 157. pantu, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.), 2. panta 1. punkta b) apakšpunktu un 4. panta pirmo daļu, kā arī 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – "pamatnolīgums"), kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), 4. klauzulas 1. un 2. punktu.

2 Šie lūgumi iesniegti tiesvedībās starp IK (C-184/22) un CM (C-185/22) un viņu darba devēju *KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV* par piemaksas samaksu par virsstundām, kas nostrādātas virs viņu darba līgumos nolīgtā parastā darba laika.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 2006/54

3 Direktīvas 2006/54 30. apsvērumā ir teikts:

"[..] jāprecizē, ka to faktu izvērtēšana, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, joprojām ir attiecīgās valsts iestādes kompetencē saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi. [..]"

4 Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) un e) apakšpunktā ir paredzēts:

"Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

[..]

b) "netieša diskriminācija": ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai;

[..]

e) "darba samaksa": parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs/-a par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja".

5 Minētās direktīvas 4. panta "Diskriminācijas aizliegums" pirmajā daļā ir noteikts:

"Tieša un netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir likvidējama."

Pamatnolīgums

6 Saskaņā ar pamatnolīguma 1. klauzulas a) punktu tā mērķis ir "nodrošināt to, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darba darītāju diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte".

7 Pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktā ir noteikts:

"Šo nolīgumu piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, kam ir likumā noteiktais darba līgums vai darba attiecības, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī."

8 Atbilstoši pamatnolīguma 3. klauzulai:

"Šajā nolīgumā:

1. Jēdziens "nepilna darba laika darba ņēmējs" attiecas uz darbinieku, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku.

2. Jēdziens "salīdzināmais pilna darba laika darba ņēmējs" nozīmē pilnu darba laiku nodarbināto darba ņēmēju tajā pašā iestādē, kas noslēdzis tā paša veida darba līgumu vai darba attiecības, kurš dara to pašu vai līdzīgu darbu, pienācīgi ņemot vērā citus apsvērumus, piemēram, darba stāžu un kvalifikāciju/iemaņas.

[..]"

9 Pamatnolīguma 4. klauzulas "Diskriminācijas aizlieguma princips" 1. un 2. punktā ir paredzēts:

"1. Attiecībā uz darba nosacījumiem noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu."

Vācijas tiesības

10 2006. gada 14. augusta *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (Vispārējais likums par vienlīdzīgu attieksmi, *BGBl.* 2006 I, 1897. lpp.; turpmāk tekstā – "*AGG*"), redakcijā, kas ir piemērojama pamatlietām, 1. pantā "Likuma mērķis" ir noteikts:

"Šā likuma mērķis ir novērst vai izskaust jebkādus nelabvēlīgus apstākļus rases vai etniskās izcelsmes, dzimuma, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumidentitātes dēļ."

11 *AGG* 7. pantā ir paredzēts, ka darba ņēmēji nevar tikt diskriminēti šī likuma 1. pantā minēto iemeslu dēļ, tostarp dzimuma dēļ.

12 Minētā likuma 15. pants "Kompensācija un zaudējumu atlīdzība" ir formulēts šādi:

"(1) Diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā darba devēja pienākums ir atlīdzināt tā rezultātā nodarīto kaitējumu. [..]

(2) Par kaitējumu, kas nav finansiāls zaudējums, darba ņēmējs var pieprasīt atbilstošu finansiālu kompensāciju [..]."

13 2017. gada 30. jūnija *Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz)* (Likums par sieviešu un vīriešu darba samaksas pārredzamības veicināšanu; *BGBl.* 2017 I, 2152. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietās, 3. panta "Tiešas un netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ aizliegums attiecībā uz darba samaksu" 1. punktā ir noteikts:

"Par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu ir aizliegta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz visām darba samaksas sastāvdaļām vai visiem tās nosacījumiem."

14 Šī likuma 7. pantā "Vienlīdzīgas darba samaksas prasība" ir paredzēts:

"Darba attiecību ietvaros par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu nedrīkst vienoties par mazāku darba samaksu vai izmaksāt mazāku darba samaksu nekā pretējā dzimuma darba ņēmējam šā darba ņēmēja dzimuma dēļ."

15 2000. gada 21. decembra *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* (Likums par nepilna laika darbu un darba līgumiem uz noteiktu laiku; *BGBl.* 2000 I, 1966. lpp.), pamatlietās piemērojamajā redakcijā, 4. panta "Diskriminācijas aizliegums" 1. punktā ir noteikts:

"Attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmēju nedrīkst būt mazāk labvēlīga viņa nepilnā darba laika dēļ nekā pret salīdzināmu pilna darba laika darba ņēmēju, ja vien nav objektīvu iemeslu, kas attaisno atšķirīgu attieksmi. Nepilna darba laika darba ņēmējam jāsaņem darba samaksa vai cita dalāma finansiāla atlīdzība, kuras apmēram ir jāatbilst vismaz viņa darba laika proporcijai salīdzinājumā ar salīdzināma pilna darba laika darba ņēmēja darba laiku."

16 *Manteltarifvertrag* (Vispārīgais darba koplīgums; turpmāk tekstā – "*MTV*"), noslēgts starp *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di)*, apvienotā pakalpojumu sniedzēju arodbiedrība, un atbildētāju pamatlietās 10. pantā "Darba laiks" ir paredzēts:

"1. Pilna darba laika darba ņēmēja parastais nedēļas darba laiks, izņemot pārtraukumus darbā, ir vidēji 38,5 stundas.

[..]

Parastais nedēļas darba laiks pilna darba laika darba ņēmējam ir 7 stundas 42 minūtes.

[..]

6. Ja darba apjoma dēļ ir jāstrādā virsstundas, principā uz to ir jānorīko. [..] Virsstundu darbā jāstrādā tikai steidzamos gadījumos un tas jāsadala pēc iespējas vienmērīgi uz visiem darbiniekiem.

7. Virsstundas ir pēc rīkojuma virs parastā darba laikā nostrādātās stundas [..] atbilstoši dežūru grafikam vai attiecīgi uzņēmumā ierastajai praksei. Saskaņā ar 13. panta 1. punktu piemaksu maksā par virsstundu darbu, kas veikts virs pilna darba laika darbinieka kalendārā mēneša darba laika un ko attiecīgajā kalendārajā mēnesī, kurā veikts darbs, nevar kompensēt, piešķirot brīvdienas.

[..]"

17 *MTV* 13. pantā "Darba samaksa par virsstundu darbu, piemaksas un pabalsti par darbu neērtā laikā" ir noteikts:

"1. Kompensācija par virsstundām saskaņā ar *MTV* 10. panta 7. punktu ir 1/167 no koplīgumā noteiktās mēneša darba algas par virsstundu darbu. Piemaksa par virsstundu darbu atbilstoši 10. panta 7. punkta otrajam teikumam ir 30%.

[..]"

Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi

18 Atbildētāja pamatlietās ir ambulatorās dialīzes pakalpojumu sniedzēja, kas darbojas visā Vācijas Federatīvās Republikas teritorijā.

19 IK un CM, kuras *KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV* pieņēmusi darbā kā nepilna darba laika medmāsu palīdzes, atbilstoši viņu darba līgumiem tiek nodarbinātas attiecīgi 40 % un 80 % no parastā nedēļas darba laika, kas noteikts pilna darba laika darbiniekam un kas atbilstoši *MTV* 10. pantam ir 38,5 stundas.

20 Prasītājas pamatlietās, uzskatot, ka atbildētājai pamatlietās saskaņā ar *MTV* 10. panta 7. punktu viņām ir jāmaksā piemaksa par nostrādātajām virsstundām vai jāreģistrē viņu laika uzskaites kontos darba laika uzkrājums, kas atbilst izmaksājamajai piemaksai, cēla prasību *Arbeitsgericht* (Darba lietu tiesa, Vācija) par piemaksai atbilstoša darba laika uzkrājuma piešķiršanu, kā arī kompensācijas saņemšanu saskaņā ar *AGG* 15. panta 2. punktu.

21 Prasības pamatojumam prasītājas pamatlietā norādīja, ka, neizmaksājot tām piemaksu par virsstundām, kas nostrādātas virs viņu darba līgumā nolīgtā darba laika, un viņu laika uzskaites kontos nereģistrējot darba laika uzkrājumu, kurš atbilst piemaksai, kas tām pienākas, atbildētāja pamatlietās pret viņām ir attiekusies mazāk labvēlīgi nekā pret pilna darba laika darba ņēmējiem,

pamatojoties uz to, ka viņas strādā nepilnu darba laiku. Turklāt viņas esot tikušas netieši diskriminētas dzimuma dēļ, jo atbildētāja pamatlietās uz nepilnu darba laiku galvenokārt nodarbina sievietes.

22 Tā kā *Arbeitsgericht* (Darba lietu tiesa) šīs prasības noraidīja, prasītājas pamatlietās iesniedza apelācijas sūdzības par šīs tiesas spriedumiem *Landesarbeitsgericht Hessen* (Hesenes federālās zemes Darba lietu tiesa, Vācija), kas piesprieda atbildētājai pamatlietās kreditēt viņu darba laika uzskaites kontus atbilstoši piemaksai par viņu nostrādātajām virsstundām, taču prasītāju pamatlietās prasība samaksāt kompensāciju saskaņā ar *AGG* 15. panta 2. punktu tika noraidīta.

23 Prasītājas pamatlietās iesniedza revīzijas sūdzību *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija), kas ir iesniedzējtiesa, lai saņemtu minētās kompensācijas samaksu. Savukārt atbildētāja pamatlietās šajā tiesā iesniedza pretapelācijas sūdzību par tai piespriesto darba laika uzkrājuma kreditēšanu viņu darba laika uzskaites kontos.

24 Iesniedzējtiesa uzskata, ka, lai lemtu par prasītāju pamatlietās tiesībām uz kompensāciju *AGG* 15. panta izpratnē, jānoskaidro, vai viņas ir diskriminētas dzimuma dēļ, pārkāpjot *AGG* 7. pantu.

25 Tāpat tā uzskata, ka, lai lemtu par atbildētājas pamatlietā iesniegto pretapelācijas sūdzību par tās pienākumu kreditēt prasītāju pamatlietās uzkrāto darba laiku viņu darba laika krājkontos, izšķiroša nozīme ir tam, vai viņas ir diskriminētas, pamatojoties uz to, ka ir nodarbinātas nepilnu darba laiku.

26 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus, kas apvienotajās lietās C-184/22 un C-185/22 ir formulēti identiski:

"1) Vai LESD 157. pants, kā arī [Direktīvas 2006/54] 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts un 4. panta [pirmā daļa] jāinterpretē tādējādi, ka koplīguma valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru piemaksas par virsstundu darbu izmaksa ir paredzēta tikai par darba stundām, kas nostrādātas virs pilna darba laika darba ņēmēja parastā darba laika, ietver atšķirīgu attieksmi pret pilna un nepilna darba laika darba ņēmējiem?

2) Gadījumā, ja Tiesa uz pirmo jautājumu atbildētu apstiprinoši:
   a) Vai LESD 157. pants, kā arī [Direktīvas 2006/54] 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts un 4. panta [pirmā daļa] jāinterpretē tādējādi, ka, lai konstatētu, ka nevienlīdzīga attieksme skar daudz lielāku skaitu sieviešu nekā vīriešu, nepietiek ar to, ka starp nepilna darba laika darba ņēmējiem ir daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu, bet gan ir arī jākonstatē, ka starp pilna darba laika darba ņēmējiem ir daudz vairāk vīriešu vai attiecīgi vīrieši veido būtiski lielāko daļu no tiem?
   b) Vai arī tāpat saistībā ar LESD 157. pantu un [Direktīvu 2006/54] ir jāizdara atšķirīgs secinājums, ņemot vērā [Tiesas] izklāstītos argumentus [2021. gada 26. janvāra] sprieduma *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie* [(C-16/19, EU:C:2021:64)] 25.–36. punktā, atbilstoši kuriem uz nevienlīdzīgu attieksmi personu ar invaliditāti grupā var attiekties (Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.)), 2. pantā minētais "diskriminācijas" jēdziens?

3) Gadījumā, ja Tiesa uz pirmo jautājumu atbildētu apstiprinoši, kā arī uz 2.a) un 2.b) jautājumu atbildētu tādējādi, ka tādā lietā kā pamatlieta varētu konstatēt, ka nevienlīdzīga attieksme darba samaksas ziņā skar ievērojami vairāk sieviešu nekā vīriešu: vai LESD 157. pants, kā arī [Direktīvas 2006/54] 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts un 4. panta [pirmā daļa] jāinterpretē tādējādi, ka var tikt konstatēts leģitīms mērķis, ja koplīguma puses ar tiesisko regulējumu – kāds tas ir izklāstīts pirmajā jautājumā –, no vienas puses, gan cenšas nepieļaut, ka darba devējs norīko strādāt virsstundas, un panākt, ka darba ņēmējiem, kas strādā vairāk par nolīgto apjomu, tiek piešķirtas piemaksas par virsstundu darbu, bet, no otras puses, cenšas arī nepieļaut, ka pilna darba laika darba ņēmējiem tiek radīta nelabvēlīgāka situācija nekā nepilna darba laika darba ņēmējiem, un tādēļ paredz, ka piemaksa pienākas tikai par virsstundām, kas pārsniedz pilna darba laika darba ņēmēja kalendārā mēneša darba laiku?

4) Vai [Direktīvai 97/81] pievienotā [pamatnolīguma] 4. klauzulas 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka koplīguma valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru piemaksu par virsstundu darbu izmaksa ir paredzēta tikai par darba stundām, kas ir nostrādātas virs pilna darba laika darba ņēmēja parastā darba laika, ietver nevienlīdzīgu attieksmi pret pilna un nepilna darba laika darba ņēmējiem?

5) Gadījumā, ja Tiesa uz ceturto jautājumu atbildētu apstiprinoši: vai [Direktīvai 97/81] pievienotā [pamatnolīguma] 4. klauzulas 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas var būt objektīvs iemesls, ja koplīguma puses ar tiesisko regulējumu – kāds tas ir izklāstīts ceturtajā jautājumā –, no vienas puses, gan cenšas nepieļaut, ka darba devējs norīko strādāt virsstundas, un panākt, ka darba ņēmējiem, kas strādā vairāk par nolīgto apjomu, tiek piešķirtas piemaksas par virsstundu darbu, bet, no otras puses, cenšas arī nepieļaut, ka pilna darba laika darba ņēmējiem tiek radīta nelabvēlīgāka situācija nekā nepilna darba laika darba ņēmējiem, un tādēļ paredz, ka piemaksa pienākas tikai par virsstundām, kas pārsniedz pilna darba laika darba ņēmēja kalendārā mēneša darba laiku?”

27 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2022. gada 19. aprīļa lēmumu lietas C-184/22 un C-185/22 tika apvienotas rakstveida un mutvārdu procesam, kā arī sprieduma taisīšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par ceturto un piekto jautājumu

28 Ar ceturto un piekto jautājumu, kuri jāizskata kopā un vispirms, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un 2. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru piemaksas par virsstundu darbu samaksa attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem ir paredzēta tikai par tām darba stundām, kas pārsniedz salīdzināmā situācijā esošiem pilna darba laika darba ņēmējiem paredzēto parasto darba laiku, ir uzskatāms par “mazāk labvēlīgu” attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem šīs 4. klauzulas 1. punkta izpratnē un vai šāda attieksme var tikt pamatota, pirmkārt, ar mērķi atturēt darba devēju no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā virs viņu darba līgumā individuāli nolīgtā darba laika, un, otrkārt, ar mērķi novērst to, ka pret pilna darba laika darba ņēmējiem ir mazāk labvēlīga attieksme nekā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem.

29 Vispirms jākonstatē, ka šajā gadījumā netiek apstrīdēts, ka prasītājas pamatlietās ir nepilna darba laika darba ņēmēji pamatnolīguma 3. klauzulas izpratnē. Tāpat netiek apstrīdēta *MTV* piemērojamība viņu darba līgumiem.

30 Saistībā ar pamatnolīguma 4. klauzulas interpretāciju vispirms jāatgādina, ka tā mērķis ir, pirmkārt, veicināt nepilna darba laika darbu un, otrkārt, novērst diskrimināciju starp nepilna un pilna darba laika darba ņēmējiem – kā tas skaidri izriet no pamatnolīguma 1. klauzulas a) punkta (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

31 Ņemot vērā šos mērķus, pamatnolīguma 4. klauzula ir jāsaprot kā tāda, kurā ir izteikts Savienības sociālo tiesību princips, kas nav interpretējams šauri (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).

32 Turpinot, atbilstoši mērķim izskaust diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem, kas minēts pamatnolīguma 1. klauzulas a) punktā, šī pamatnolīguma 4. klauzula attiecībā uz darba apstākļiem nepieļauj to, ka attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem būtu "mazāk izdevīga" nekā attieksme pret salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem tikai tādēļ vien, ka viņi strādā nepilnu darba laiku, ja vien šāda atšķirīga attieksme nav attaisnojama ar objektīviem iemesliem (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

33 Turklāt Tiesa ir nospriedusi, ka šī klauzula ir paredzēta diskriminācijas aizlieguma principa piemērošanai attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem, lai kavētu darba devēju šāda veida darba attiecības izmantot ar nolūku liegt šādiem darba ņēmējiem tiesības, kuras atzītas pilna darba laika darba ņēmējiem (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

34 Tādējādi, pirmkārt, šajā gadījumā attiecībā uz to, vai piemaksa par virsstundu darbu ietilpst pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā minētajā jēdzienā "darba nosacījumi", jānorāda, ka Tiesa ir nospriedusi, ka šis jēdziens aptver noteikumus, kas attiecas uz atalgojumu (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

35 Otrkārt, attiecībā uz tādu situāciju salīdzināmību, kādās atrodas tādas personas, kas strādā kā pilna darba laika medmāsu palīgi, un tādas personas, kuras strādā kā nepilna darba laika medmāsu palīgi, kā prasītājas pamatlietās, jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, lai novērtētu, vai darba ņēmēji veic darbu, kas – pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punkta izpratnē – ir identisks vai līdzīgs, jānoskaidro, vai, ņemot vērā tādu faktoru kopumu kā darba būtība, prasības attiecībā uz izglītību un darba apstākļi, ir uzskatāms, ka šie darba ņēmēji atrodas salīdzināmā situācijā (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

36 Ja ir pierādīts, ka nodarbinātie nepilna darba laika darba ņēmēji veic tādas pašas funkcijas kā darba ņēmēji, kurus tas pats darba devējs nodarbina uz pilnu darba laiku vai kuri ieņem tādu pašu amatu kā viņi, principā abu šo kategoriju darba ņēmēju situācijas ir uzskatāmas par salīdzināmām (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

37 Šajā ziņā tomēr jāatgādina, ka valsts tiesai, kurai vienīgajai ir kompetence novērtēt faktus, ir jānosaka, vai, ņemot vērā attiecīgo darba ņēmēju veikto darbību konkrēto raksturu, tās var tikt atzītas par vienādi vērtīgām darbībām (spriedums, 2021. gada 3. jūnijs, *Tesco Stores*, C-624/19, EU:C:2021:429, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).

38 Šajā gadījumā, neskarot pārbaudi, kas jāveic iesniedzējtiesai, šķiet, ka atbildētāja pamatlietās neapstrīd, ka prasītāju pamatlietās veiktie pienākumi ir salīdzināmi ar tiem, ko veic darba ņēmēji, kurus tā nodarbina uz pilnu darba laiku.

39 Treškārt, attiecībā uz jautājumu par to, vai pastāv atšķirīga attieksme pret personām, kas strādā kā nepilna darba laika medmāsu palīgi, kā, piemēram, prasītājas pamatlietās, un personām, kuras strādā kā pilna darba laika medmāsu palīgi, no iesniedzējtiesas nolēmumiem izriet, ka nepilna darba laika medmāsas palīgs saņem piemaksu par virsstundām tikai par tām darba stundām, kas nostrādātas virs pilna darba laika darba ņēmēja, kurš ir medmāsas palīgs, parastā nedēļas darba laika, kas šajā gadījumā saskaņā ar *MTV* 10. panta 1. punktu ir 38,5 stundas.

40 Tādējādi, lai persona, kas strādā nepilnu darba laiku kā medmāsas palīgs, varētu saņemt piemaksu par virsstundām, tai jānostrādā tik pat daudz darba stundu kā personai, kas strādā kā medmāsas palīgs pilnu darba laiku, neņemot vērā šīs personas, kura strādā nepilna darba laika darbu kā medmāsas palīgs, darba līgumā individuāli nolīgto parasto darba laiku, līdz ar to tā nevar vai tai ir ievērojami mazāka iespēja nekā personai, kas strādā pilnu darbu laiku kā medmāsas palīgs, nostrādāt to darba stundu skaitu, kas nepieciešams minētās piemaksas saņemšanai.

41 Lai gan, kā uzsver iesniedzējtiesa, atalgojums par virsstundām šķiet vienāds personām, kas strādā nepilnu darbu laiku kā medmāsu palīgi, un personām, kas strādā pilnu darba laiku kā medmāsu palīgi, ciktāl tiesības uz šādu piemaksu rodas tikai tad, ja tiek pārsniegts 38,5 stundu darba nedēļas slieksnis attiecībā uz visām šīm personām, tomēr jānorāda, ka šī vienotā sliekšņa noteikšana gan attiecībā uz personām, kas strādā pilnu darba laiku kā medmāsu palīgi, gan personām, kas strādā nepilnu darba laiku kā medmāsu palīgi, ir lielāka slodze attiecībā uz pēdējām minētajām, ņemot vērā parasto darba laiku, kas ir nolīgts viņu līgumos, ciktāl vismaz daļa no virs šī parastā darba laika nostrādātajām darba stundām, kaut arī par to saņemot darba algu, nedod tiesības uz piemaksu. Personas, kas strādā pilnu darba laiku kā medmāsu palīgi, saņem piemaksu par virsstundām, sākot no pirmās nostrādātās stundas virs sava parastā darba laika, proti, 38,5 stundu darba nedēļas, savukārt personas, kuras strādā nepilnu darba laiku kā medmāsu palīgi, nesaņem piemaksu par darba stundām, kas pārsniedz viņu darba līgumos nolīgto parasto darba laiku, bet nesasniedz parasto darba laiku, kas noteikts kā pilnu darba laiku par medmāsu palīgiem strādājošām personām.

42 Tādējādi pret personām, kuras strādā kā medmāsu palīgi nepilnu darba laiku un ir nostrādājušas darba stundu skaitu, kas pārsniedz viņu darba līgumos nolīgto parasto darba laiku, nesaņemot piemaksu, saskaras ar nevienlīdzīgu attieksmi salīdzinājumā ar personām, kas strādā pilnu darba laiku kā medmāsu palīgi un kas par virs 38,5 stundām nostrādāto nedēļas darba laiku saņem piemaksu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2004. gada 27. maijs, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, 17. punkts).

43 Jāatgādina, ka atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai nepilna darba laika darba ņēmēju atalgojumam jābūt vienlīdzīgam ar pilna darba laika darba ņēmēju atalgojumu, lai gan vajadzības gadījumā ir piemērojams pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punktā minētais *prorata temporis* princips (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 53. punkts un tajā minētā judikatūra).

44 Līdz ar to, neskarot pārbaudi, kas jāveic iesniedzējtiesai, ciktāl tādām personām, kas strādā nepilnu darba laiku kā medmāsu palīgi, kā prasītājas pamatlietās, darba stundu skaits, kuras nostrādājot tās saņem piemaksu, netiek samazināts *prorata temporis* atkarībā no viņu darba līgumos individuāli nolīgtā darba laika, šķiet, ka attieksme pret tām ir "mazāk labvēlīga" salīdzinājumā ar personām,

kuras strādā pilnu darba laiku kā medmāsu palīgi, bet ar pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu tas ir aizliegts, ja vien šāda atšķirība nav attaisnojama ar "objektīvu pamatu" šīs klauzulas izpratnē (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 49. punkts un tajā minētā judikatūra).

45 Šajā ziņā iesniedzējtiesai, ņemot vērā visus būtiskos apstākļus, būs jākonstatē, vai var uzskatīt, ka pamatlietās aplūkojamā atšķirīgā attieksme ir attaisnojama ar "objektīvu pamatu".

46 Ņemot vērā šo skatpunktu, jāatgādina, ka, lai gan saskaņā ar LESD 267. pantu Tiesai nav kompetences izvērtēt faktiskos apstākļus un piemērot Savienības tiesību normas konkrētam gadījumam, tai ir jāsniedz iesniedzējtiesai visas šādai izvērtēšanai nepieciešamās norādes (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 55. punkts un tajā minētā judikatūra).

47 Šajā ziņā jānorāda, ka jēdziens "objektīvs pamats" pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē nozīmē, ka konstatētajai atšķirīgajai attieksmei ir jābūt attaisnojamai ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo nodarbinātības apstākli tā īpašajā kontekstā, balstoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai varētu nodrošināt, ka šī atšķirība atbilst patiesi ticamai vajadzībai, ka tā ir noderīga īstenojamā mērķa sasniegšanai un nepieciešama šim nolūkam. Šie apstākļi citastarp var izrietēt no to uzdevumu īpašās būtības, kuru izpildei tika noslēgti nepilna darba laika līgumi, un no tās raksturīgajām īpašībām vai attiecīgā gadījumā no dalībvalsts sociālās politikas tiesiski pamatota mērķa sasniegšanas (spriedums, 2023. gada 19. oktobris, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 58. punkts un tajā minētā judikatūra).

48 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai, pirmkārt, mērķis darba devēju atturēt no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā virs viņu darba līgumā individuāli noteiktā darba laika, un, otrkārt, mērķis novērst to, ka pret pilna darba laika darba ņēmējiem ir mazāk labvēlīga attieksme nekā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, var būt "objektīvs pamats" pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.

49 Attiecībā uz pirmo no šiem mērķiem jānorāda, ka pamatlietās aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma piemērošanas sekas ir tādas, ka nepilna darba laika darba ņēmēju nostrādātās stundas virs viņu darba līgumos nolīgtā parastā darba laika, nepārsniedzot pilna darba laika darba ņēmējam noteikto parasto darba laiku, proti, 38,5 stundas nedēļā, darba devējam ir mazāk apgrūtinošs finansiāls slogs nekā tāds pats pilna darba laika darba ņēmēja nostrādāto virsstundu skaits, ņemot vērā, ka par šīm stundām piemaksa netiek maksāta. Attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem šis tiesiskais regulējums tādējādi rada pretēju iedarbību tam, kādu vēlas sasniegt, jo, kā norāda iesniedzējtiesa, tas patiesībā mudina darba devēju virsstundu darbā drīzāk nodarbināt nepilna darba laika darba ņēmējus, nevis pilna darba laika darba ņēmējus.

50 No minētā izriet, ka vienota sliekšņa noteikšana nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem attiecībā uz piemaksas par virsstundām piešķiršanu, – attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem nav tāda, kas sasniegtu mērķi darba devēju atturēt no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā.

51 Attiecībā uz otro no šī sprieduma 48. punktā minētajiem mērķiem jānorāda, ka šis mērķis ir novērst iespējami nelabvēlīgo attieksmi pret pilna darba laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem. Šā mērķa pamatā esošā argumentācija ir balstīta uz premisu, ka, ja darba devējam, kurš prasa nepilna darba laika darba ņēmējam strādāt virsstundu darbu, tiktu noteikts pienākums maksāt šim darba ņēmējam piemaksu par

virsstundām, sākot no pirmās virs parastā darba laika nostrādātās stundas, ko minētais darba ņēmējs ir nostrādājis virs darba līgumā individuāli nolīgtā darba laika, kā tas ir gadījumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem, tas radītu mazāk labvēlīgu attieksmi pret šiem pēdējiem minētajiem darba ņēmējiem. Šī premisa ir kļūdaina, ņemot vērā, ka šādā gadījumā pret pilna darba laika darba ņēmējiem attiecībā uz virsstundām būtu tāda pati attieksme kā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, ar nosacījumu, ka tiek piemērots *prorata temporis* princips.

52 No tā izriet, ka arī ar šo otro mērķi pamatlietās aplūkoto atšķirīgo attieksmi pamatot nevar.

53 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uz ceturto un piekto jautājumu jāatbild, ka pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un 2. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru piemaksas par virsstundu darbu samaksa attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem ir paredzēta tikai par tām darba stundām, kas pārsniedz salīdzināmā situācijā esošiem pilna darba laika darba ņēmējiem paredzēto parasto darba laiku, ir uzskatāms par "mazāk labvēlīgu" attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem šīs 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, kas nevar tikt pamatota, pirmkārt, ar mērķi atturēt darba devēju no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā virs viņu darba līgumā individuāli nolīgtā darba laika, un, otrkārt, ar mērķi novērst to, ka pret pilna darba laika darba ņēmējiem ir mazāk labvēlīga attieksme nekā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem.

Par pirmo, otro un trešo jautājumu

54 Ar pirmo, otro un trešo jautājumu, kas jāizskata kopā un otrām kārtām, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai LESD 157. pants, kā arī Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts un 4. panta pirmā daļa jāinterpretē tādējādi, pirmkārt, ka valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru nepilna darba laika darba ņēmējiem piemaksas par virsstundām samaksa ir paredzēta tikai par darba stundām, kas nostrādātas virs salīdzināmā situācijā esošiem pilna darba laika darba ņēmējiem noteiktā parastā darba laika, ir uzskatāms par netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, pat ja pilna darba laika darba ņēmēju vidū ir ievērojami lielāks skaits sieviešu nekā vīriešu, un, otrkārt, ka šāda diskriminācija var tikt attaisnota ar mērķi darba devēju atturēt no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā virs viņu darba līgumos individuāli nolīgtā parastā darba laika, kā arī ar mērķi novērst to, ka pret pilna darba laika darba ņēmējiem ir mazāk labvēlīga attieksme nekā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem.

55 Saskaņā ar LESD 157. panta 1. punkta noteikumiem "visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu". Turklāt Direktīvas 2006/54 4. panta pirmajā daļā ir noteikts, ka "tieša un netieša dzimuma diskriminācija attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par vienādas vērtības darbu ir likvidējama". Atbilstoši šīs direktīvas 2. panta 1. punkta b) apakšpunktam jēdziens "netiešā diskriminācija" ir definēts šādi: "ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai".

56 Šajā ziņā, pirmām kārtām, jākonstatē – tāpat kā to ir konstatējis ģenerāladvokāts secinājumu 33. punktā – ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietās aplūkotais nerada tiešu diskrimināciju, jo tas vienādi attiecas gan uz darba ņēmējiem vīriešiem, gan uz darba ņēmējām sievietēm.

57 Otrām kārtām, attiecībā uz jautājumu par to, vai ar šo tiesisko regulējumu ir radīta netieša diskriminācija LESD 157. panta un Direktīvas 2006/54 izpratnē, jāatgādina, pirmkārt, ka tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietās aplūkotais, kā konstatēts šī sprieduma 44. punktā, nostāda nelabvēlīgākā situācijā nepilna darba laika darba ņēmējus salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem, jo attiecībā uz darba stundām, kas nostrādātas virs viņu darba līgumos nolīgtā darba laika, nepārsniedzot pilna darba laika darba ņēmējiem noteikto parasto darba laiku, proti, 38,5 stundas nedēļā, viņiem piemaksa nepienākas, savukārt pēdējie minētie darba ņēmēji saņem piemaksu, sākot no pirmās stundas, kas nostrādāta virs šīm 38,5 stundām nedēļas darba laika.

58 Otrkārt, lai šķietami neitrāls pasākums būtu netieša diskriminācija šo tiesību normu izpratnē, tam praksē viena dzimuma personām būtu jārada īpaši nelabvēlīga situācija salīdzinājumā ar otru dzimumu. Šajā ziņā no Direktīvas 2006/54 30. apsvēruma, kā arī no Tiesas judikatūras izriet, ka to faktu izvērtēšana, kuri ļauj uzskatīt, ka ir notikusi netieša diskriminācija, ir valsts tiesu iestādes kompetencē saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi, kas konkrēti var paredzēt, ka netieša diskriminācija var tikt konstatēta, izmantojot visus līdzekļus, tostarp statistikas datus (spriedums, 2019. gada 3. oktobris, *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).

59 Attiecībā uz statistikas datiem vispirms jāatgādina, ka valsts tiesai jāizvērtē, kādā apjomā tai iesniegtie statistikas dati, kas raksturo darba ņēmēju situāciju, ir atbilstoši un vai tie var tikt ņemti vērā, proti, vai tie neatspoguļo gluži vienkārši nejaušu un īslaicīgu parādību un vai tie kopumā šķiet būtiski (spriedums, 2019. gada 3. oktobris, *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

60 Turpinot, gadījumā, ja valsts tiesai ir pieejami šādi dati, atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai, pirmkārt, tai jāņem vērā visi darbinieki, kuriem piemērojams valsts tiesiskais regulējums, kura dēļ ir radusies atšķirīgā attieksme, un, otrkārt, ka vislabākā salīdzināšanas metode ir salīdzināt attiecīgo darba ņēmēju samēru, kurus vīriešu, darba ņēmēju, vidū skar un kurus neskar konkrētā tiesību norma, un tādu pašu samēru sieviešu, darba ņēmēju, vidū (spriedumi, 2007. gada 6. decembris, *Voß*, C-300/06, EU:C:2007:757, 41. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2019. gada 3. oktobris, *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 47. punkts un tajā minētā judikatūra).

61 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmumiem, kuros ir atsauce uz atbildētājas pamatlietās sniegtajiem statistikas datiem, izriet, ka tā visās savās iestādēs nodarbina vairāk nekā 5000 personu, no kurām 76,96 % ir sievietes. No visiem šiem darba ņēmējiem 52,78 % strādā nepilnu darba laiku. No tiem darba ņēmējiem, kas strādā nepilnu darba laiku, 84,74 % ir sievietes un 15,26 % – vīrieši, savukārt no pilna darba laika darba ņēmējiem 68,20 % ir sievietes un 31,80 % – vīrieši. Tādējādi darba ņēmējas sievietes pārsvarā ir gan grupā, kurai ar pamatlietās aplūkoto valsts tiesisko regulējumu ir "radītas priekšrocības", gan grupā, kura ar šo tiesisko regulējumu ir "nostādīta nelabvēlīgā situācijā".

62 Šādā situācijā iesniedzējtiesa vaicā, vai netiešu diskrimināciju var konstatēt arī tad, ja pilna darba laika darba ņēmēju grupā, kas necieš no šādas nelabvēlīgas situācijas, vīriešu nav daudz vairāk nekā sieviešu.

63 Šajā ziņā jāatgādina, ka, kā to secinājumu 36.–40. punktā precizē ģenerāladvokāts, jēdziena "netieša diskriminācija" definīcijā, kas izklāstīta Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunktā un kas turklāt ir formulēta tāpat kā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2002/73/EK (2002. gada 23. septembris), ar kuru groza Padomes

Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā un darba apstākļiem (OV 2002, L 269, 15. lpp.), 1. panta 2. punkta otrajā ievilkumā – un arī nevienā citā Direktīvas 2006/54 noteikumā – nav atsauces uz kvantitatīviem elementiem netiešās diskriminācijas pārbaudē. Minētajā definīcijā ir izmantota kvalitatīva pieeja, atbilstoši kurai jāpārbauda, vai attiecīgais valsts pasākums pēc savas būtības var "nostādīt īpaši nelabvēlīgā situācijā" viena dzimuma personas salīdzinājumā ar otra dzimuma personām. No minētā izriet, ka valsts tiesai jāizvērtē visi atbilstošie kvalitatīvie elementi, lai noteiktu, vai šāda nelabvēlīga situācija pastāv, ņemot vērā visus darba ņēmējus, uz kuriem attiecas valsts tiesiskais regulējums, kas ir attiecīgās atšķirīgās attieksmes pamatā.

64 Šajā ziņā statistikas dati ir tikai viens no elementiem, uz kuriem šī tiesa var atsaukties un uz kuriem atsaucas Tiesa, ja tādi pastāv, lai raksturotu netiešās diskriminācijas esamību saistībā ar principa par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu. Tādējādi saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru šādas īpaši nelabvēlīgas situācijas esamība var tikt konstatēta tostarp tad, ja ir pierādīts, ka valsts tiesiskais regulējums negatīvi ietekmē ievērojami lielāku viena dzimuma personu daļu salīdzinājumā ar otra dzimuma daļu (spriedums, 2022. gada 5. maijs, *BVAEB*, C-405/20, EU:C:2022:347, 49. punkts un tajā minētā judikatūra).

65 Šajā ziņā jākonstatē, pirmkārt, ka saskaņā ar Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta formulējumu netiešā diskriminācija attiecas tikai uz noteikumu, kritēriju vai praksi, kas viena dzimuma personas "nostāda neizdevīgā situācijā" salīdzinājumā ar otra dzimuma personām. Tādējādi no šī noteikuma teksta izriet, ka netiešo diskrimināciju var raksturot tikai ar to vien, ka viena dzimuma personas atrodas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām.

66 Otrkārt, kā ir norādījusi Eiropas Komisija, šķiet, ka no lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ietvertajiem statistikas datiem izriet, ka tikai 35 % no atbildētājas pamatlietās nodarbinātajiem darba ņēmējiem vīriešiem, uz kuriem attiecas pamatlietās aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, strādā nepilnu darba laiku un tos negatīvi ietekmē šis tiesiskais regulējums, savukārt tajā nodarbināto darba ņēmēju sieviešu, kuras strādā nepilnu darba laiku un kuras minētais tiesiskais regulējums ietekmē negatīvi, proporcija šķiet ievērojami lielāka, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.

67 No minētā izriet, ka, lai varētu konstatēt netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ tādos apstākļos kā pamatlietās, nav nepieciešams, lai pilna darba laika darba ņēmēju vīriešu būtu daudz vairāk nekā sieviešu, ja ir izpildīti nosacījumi, kas izriet no šī sprieduma 60. un 64. punktā minētās judikatūras.

68 Šajā kontekstā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai 2021. gada 26. janvāra spriedums *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64, 25.–36. punkts), no kura izriet, ka Direktīvā 2000/78 paredzētā vienlīdzīgas attieksmes principa mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju ar invaliditāti šīs direktīvas izpratnē no jebkādas diskriminācijas, kuras pamatā ir šī invaliditāte, ne tikai salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kuriem nav invaliditātes, bet arī salīdzinājumā ar citiem darba ņēmējiem ar invaliditāti, ir nozīme šajā gadījumā.

69 Šajā ziņā pietiek konstatēt, ka lietā, kurā tika pasludināts iepriekšējā punktā minētais spriedums, atšķirīgā attieksme attiecās tikai uz vienas un tās pašas aizsargātās grupas locekļiem Direktīvas 2000/78 izpratnē, proti, darba ņēmējiem ar invaliditāti, savukārt pamatlietās šī

atšķirība attiecās uz darba ņēmējām sievietēm salīdzinājumā ar darba ņēmējiem vīriešiem. Tādējādi minētajam spriedumam nav nozīmes saistībā ar atbildi, kas sniedzama uz pirmo līdz trešo jautājumu.

70 Šādu interpretāciju apstiprina Tiesas judikatūra par Padomes Direktīvu 79/7/EEK (1978. gada 19. decembris) par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos (OV 1979, L 6, 24. lpp.). Proti, Tiesa konstatēja, ka šīs direktīvas 4. panta 1. punktā ietvertais jēdziens "diskriminācija dzimuma dēļ" var attiekties tikai uz vīriešu dzimuma darba ņēmēju, no vienas puses, un sieviešu dzimuma darba ņēmēju, no otras puses, diskriminācijas gadījumiem un ka šī tiesību norma nevar tikt uzskatīta par tādu Savienības tiesību normu, kas garantē vienlīdzīgu attieksmi plašā nozīmē, proti, arī starp tā paša dzimuma personām (spriedums, 2021. gada 12. maijs, *INSS* (Piemaksa pie pensijas mātēm – II), C-130/20, EU:C:2021:381, 21. un 22. punkts).

71 Treškārt, gadījumā, ja iesniedzējtiesa, balstoties uz atbildētājas pamatlietā iesniegtajiem statistikas datiem un attiecīgā gadījumā citiem atbilstošiem faktiskajiem elementiem, izdarītu secinājumu, ka pamatlietās aplūkotais valsts tiesiskais regulējums ir īpaši nelabvēlīgs darba ņēmējam sievietēm salīdzinājumā ar darba ņēmējiem vīriešiem, šāds regulējums būtu pretrunā Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunktam, ja vien tas nav objektīvi attaisnots ar likumīgu mērķi un ja līdzekļi, lai sasniegtu šo mērķi, nav atbilstoši un vajadzīgi (spriedums, 2019. gada 3. oktobris, *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 49. punkts).

72 Šajā ziņā jāatgādina, ka šī sprieduma 44.–52. punktā ir norādīts, ka no tāda tiesiskā regulējuma kā pamatlietās izrietošo "mazāk labvēlīgo" attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem nevar attaisnot, pirmkārt, ar mērķi darba devēju atturēt no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā virs viņu darba līgumos individuāli nolīgtā parastā darba laika un, otrkārt, ar mērķi novērst to, ka pret pilna darba laika darba ņēmējiem ir mazāk labvēlīga attieksme nekā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem. Šī interpretācija *mutatis mutandis* attiecas uz Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunktā un 4. panta pirmajā daļā paredzētās netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ pamatojumu, kas izriet no minētā tiesiskā regulējuma.

73 No iepriekš minētā izriet, ka uz pirmo, otro un trešo jautājumu jāatbild, ka LESD 157. pants, kā arī Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts un 4. panta pirmā daļa jāinterpretē tādējādi, ka, pirmkārt, valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru nepilna darba laika darba ņēmējiem piemaksas par virsstundām samaksa ir paredzēta tikai par darba stundām, kas nostrādātas virs salīdzināmā situācijā esošiem pilna darba laika darba ņēmējiem noteiktā parastā darba laika, ir uzskatāms par netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, ja ir pierādīts, ka šis tiesiskais regulējums nostāda nelabvēlīgā situācijā ievērojami lielāku sieviešu dzimuma personu daļu salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma daļu, turklāt nav nepieciešams, lai darba ņēmēju grupā, kuru minētais tiesiskais regulējums nenostāda nelabvēlīgā situācijā, pilna darba laika darba ņēmēju grupā vīriešu būtu daudz vairāk nekā sieviešu, un, otrkārt, ka šāda diskriminācija nevar tikt pamatota ar mērķi darba devēju atturēt no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā virs viņu darba līgumos individuāli nolīgtā parastā darba laika, kā arī ar mērķi novērst to, ka pret pilna darba laika darba ņēmējiem ir mazāk labvēlīga attieksme nekā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem.

Par tiesāšanās izdevumiem

74 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

1) **1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, 4. klauzulas 1. un 2. punkts**

   jāinterpretē tādējādi, ka

   tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru piemaksas par virsstundu darbu samaksa attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem ir paredzēta tikai par tām darba stundām, kas pārsniedz salīdzināmā situācijā esošiem pilna darba laika darba ņēmējiem paredzēto parasto darba laiku, ir uzskatāms par "mazāk labvēlīgu" attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem šīs 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, kas nevar tikt pamatota, pirmkārt, ar mērķi atturēt darba devēju no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā virs viņu darba līgumā individuāli nolīgtā darba laika, un, otrkārt, ar mērķi novērst to, ka pret pilna darba laika darba ņēmējiem ir mazāk labvēlīga attieksme nekā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem.

2) **LESD 157. pants, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts un 4. panta pirmā daļa**

   jāinterpretē tādējādi, ka,

   pirmkārt, valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru nepilna darba laika darba ņēmējiem piemaksas par virsstundām samaksa ir paredzēta tikai par darba stundām, kas nostrādātas virs salīdzināmā situācijā esošiem pilna darba laika darba ņēmējiem noteiktā parastā darba laika, ir uzskatāms par netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ, ja ir pierādīts, ka šis tiesiskais regulējums nostāda nelabvēlīgā situācijā ievērojami lielāku sieviešu dzimuma personu daļu salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma daļu, turklāt nav nepieciešams, lai darba ņēmēju grupā, kuru minētais tiesiskais regulējums nenostāda nelabvēlīgā situācijā, pilna darba laika darba ņēmēju grupā vīriešu būtu daudz vairāk nekā sieviešu, un, otrkārt, ka šāda diskriminācija nevar tikt pamatota ar mērķi darba devēju atturēt no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā virs viņu darba līgumos individuāli nolīgtā parastā darba laika, kā arī ar mērķi novērst to, ka pret pilna darba laika darba ņēmējiem ir mazāk labvēlīga attieksme nekā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem.

[Paraksti]