ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

29 juli 2024*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Artikel 157 VWEU – Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep – Richtlijn 2006/54/EG – Artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste alinea – Verbod van indirecte discriminatie op grond van geslacht – Deeltijdarbeid – Richtlijn 97/81/EG – Raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid – Clausule 4 – Verbod om deeltijdwerkers minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare voltijdwerkers – Betaling van een toeslag alleen voor overuren die door deeltijdwerkers gepresteerd worden buiten de normale voor voltijdwerkers vastgestelde arbeidstijd”

In de gevoegde zaken C-184/22 en C-185/22,

betreffende verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissingen van 28 oktober 2021, ingekomen bij het Hof op 10 maart 2022, in de procedures

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

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

tegen

**KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV,**

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: A. Arabadjiev, kamerpresident, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (rapporteur) en I. Ziemele, rechters,

advocaat-generaal: A. Rantos,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– IK, vertegenwoordigd door J. Windhorst, Rechtsanwältin,

* Procestaal: Duits.

– KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, vertegenwoordigd door K. M. Weber, Rechtsanwalt,

– de Deense regering, vertegenwoordigd door J. F. Kronborg, C. Maertens en V. Pasternak Jørgensen als gemachtigden,

– de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,

– de Noorse regering, vertegenwoordigd door T. Hostvedt Aarthun en I. Thue als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Recchia, E. Schmidt en A. Szmytkowska als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 16 november 2023,

het navolgende

## Arrest

1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen de uitlegging van artikel 157 VWEU, artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste alinea, van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB 2006, L 204, blz. 23) en clausule 4, punten 1 en 2, van de op 6 juni 1997 gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (hierna: „raamovereenkomst”), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 9).

2 Deze verzoeken zijn ingediend in het kader van gedingen tussen enerzijds IK (C-184/22) en CM (C-185/22) en anderzijds hun werkgever, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, over de betaling van een toeslag voor de overuren die zij buiten de in hun arbeidsovereenkomst overeengekomen normale arbeidstijd hebben gepresteerd.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Unierecht*

*Richtlijn 2006/54*

3 Overweging 30 van richtlijn 2006/54 luidt:

„[…] [V]erduidelijkt [moet worden] dat de beoordeling van de feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, blijft toekomen aan de relevante nationale instantie, overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk. […]”

4 Artikel 2, lid 1, onder b) en e), van richtlijn 2006/54 bepaalt:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

[…]

b) ‚indirecte discriminatie': wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

[…]

e) ‚beloning': het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect, uit hoofde van zijn dienstbetrekking, van zijn werkgever ontvangt".

5 Artikel 4 van deze richtlijn, met als opschrift „Discriminatieverbod", bepaalt in de eerste alinea:

„Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, moet directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning worden afgeschaft."

*Raamovereenkomst*

6 Clausule 1, onder a), van de raamovereenkomst bepaalt dat deze tot doel heeft „de opheffing van discriminatie van deeltijdwerkers te verzekeren en de kwaliteit van deeltijdarbeid te verbeteren".

7 Clausule 2, punt 1, van de raamovereenkomst luidt:

„Deze overeenkomst is van toepassing op deeltijdwerkers die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat."

8 Clausule 3 van de raamovereenkomst bepaalt:

„1. In deze overeenkomst wordt onder ‚deeltijdwerker' verstaan: een werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een vergelijkbare voltijdwerker.

2. In deze overeenkomst wordt onder ‚vergelijkbare voltijdwerker' verstaan: een voltijdwerker in dezelfde vestiging, die werkzaam is uit hoofde van dezelfde soort arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding en hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met andere overwegingen, die betrekking kunnen hebben op anciënniteit en kwalificaties/bekwaamheden.

[…]"

9 Clausule 4 van de raamovereenkomst, met als opschrift „Het beginsel van gelijke behandeling", bepaalt in de punten 1 en 2:

„1. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

2. Wanneer zulks passend is, wordt het ‚pro-rata-temporis'-beginsel toegepast."

### *Duits recht*

10 § 1 van het Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet inzake gelijke behandeling) van 14 augustus 2006 (BGBl. 2006 I, blz. 1897), in de versie die van toepassing is op de hoofdgedingen (hierna: „AGG"), heeft als opschrift „Doel van de wet" en luidt als volgt:

„Deze wet heeft tot doel elke benadeling op grond van ras, etnische herkomst, geslacht, godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te voorkomen of op te heffen."

11 § 7 AGG bepaalt dat werknemers niet mogen worden gediscrimineerd op een van de in § 1 van deze wet genoemde gronden, waaronder het geslacht.

12 § 15 van die wet, met als opschrift „Schadeloosstelling en schadevergoeding", bepaalt:

„(1) Bij een inbreuk op het discriminatieverbod dient de werkgever de daardoor veroorzaakte schade te vergoeden. […]

(2) In geval van ander nadeel dan vermogensschade kan de werknemer een passende financiële schadeloosstelling vorderen. […]"

13 § 3 van het Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (wet ter bevordering van de loontransparantie tussen vrouwen en mannen) van 30 juni 2017 (BGBl. 2017 I, blz. 2152), in de versie die van toepassing is op de hoofdgedingen, met als opschrift „Verbod op directe en indirecte loondiscriminatie op grond van geslacht", bepaalt in lid 1:

„Voor gelijke of gelijkwaardige arbeid geldt een verbod op directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle bestanddelen en voorwaarden van de beloning."

14 § 7 van die wet, met als opschrift „Vereiste van gelijke beloning", luidt als volgt:

„In het kader van arbeidsverhoudingen is het verboden om op grond van het geslacht van een werknemer voor gelijke of gelijkwaardige arbeid een lagere beloning dan voor een werknemer van het andere geslacht overeen te komen of te betalen."

15 § 4 van het Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (wet inzake deeltijdarbeid en overeenkomsten voor bepaalde tijd) van 21 december 2000 (BGBl. 2000 I, blz. 1966), in de versie die van toepassing is op de hoofdgedingen, heeft als opschrift „Discriminatieverbod" en bepaalt in lid 1 het volgende:

„Een deeltijdwerker mag wegens zijn deeltijdarbeid niet minder gunstig worden behandeld dan een vergelijkbare voltijdwerker, tenzij er objectieve redenen voor een verschillende behandeling zijn. De

deeltijdwerker dient een beloning of andere geldelijke prestatie te ontvangen waarvan de omvang op zijn minst overeenkomt met zijn aandeel in de arbeidstijd van een vergelijkbare voltijdwerker."

16 § 10 van de Manteltarifvertrag (algemene collectieve arbeidsovereenkomst) (hierna: „MTV"), gesloten tussen de Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di), eenheidsvakbond voor de dienstensector, en verweerder in de hoofdgedingen, heeft als opschrift „Arbeidstijd" en bepaalt:

„1. De normale wekelijkse arbeidstijd van een voltijds werknemer bedraagt gemiddeld 38,5 uur exclusief pauzes.

[…]

De normale dagelijkse arbeidstijd van een voltijds werknemer bedraagt 7 uur en 42 minuten.

[…]

6. Indien overuren noodzakelijk zijn om de werklast op te vangen, dan wordt daar in beginsel opdracht toe gegeven. […] Overuren moeten beperkt blijven tot dringende gevallen en moeten zo veel mogelijk gelijkmatig over alle werknemers worden verdeeld.

7. Overuren zijn werkuren die buiten de normale arbeidstijd […], verplicht worden gepresteerd volgens het dienstrooster of volgens de gebruiken van de onderneming. Krachtens § 13, lid 1, dient er een toeslag te worden betaald voor overuren die buiten de arbeidstijd per kalendermaand van een voltijds werknemer worden gepresteerd en die in de desbetreffende gewerkte kalendermaand niet kunnen worden gecompenseerd door vrije tijd toe te kennen.

[…]"

17 § 13 MTV, met als opschrift „Vergoedingen voor overuren, toeslagen en compensatie voor diensten op ongunstige tijden", bepaalt:

„1. De compensatie voor overuren overeenkomstig § 10, lid 7, MTV bedraagt per overuur 1/167 van het maandloon. De toeslag voor overuren als bedoeld in § 10, lid 7, tweede zin, bedraagt 30 %.

[…]"

## Hoofdgedingen en prejudiciële vragen

18 Verweerder in de hoofdgedingen is een aanbieder van ambulante dialysediensten die actief is op het gehele grondgebied van de Bondsrepubliek Duitsland.

19 IK en CM zijn als verpleegkundigen in deeltijd in dienst bij het KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV en werken op grond van hun arbeidsovereenkomst respectievelijk 40 % en 80 % van de normale wekelijkse arbeidstijd van een voltijdwerker, die in § 10 MTV is vastgesteld op 38,5 uur.

20 Verzoeksters in de hoofdgedingen zijn van mening dat verweerder in de hoofdgedingen verplicht is om hun overeenkomstig § 10, lid 7, MTV een toeslag voor de gepresteerde overuren te betalen of om in hun arbeidstijdrekening een met de verschuldigde toeslag overeenstemmend tegoed op te

nemen en hebben daarom bij het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg, Duitsland) beroep ingesteld tot verkrijging van een met de verschuldigde toeslag overeenstemmend tegoed en een vergoeding overeenkomstig § 15, lid 2, AGG.

21 Ter ondersteuning van hun beroep hebben verzoeksters in de hoofdgedingen betoogd dat verweerder in de hoofdgedingen hen op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn minder gunstig heeft behandeld dan voltijdwerkers door hun geen toeslag te betalen voor overuren die buiten de in hun arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd worden gepresteerd en door geen met de aan hen verschuldigde toeslag overeenstemmend tegoed in hun arbeidstijdrekeningen op te nemen. Bovendien zouden zij indirect zijn benadeeld op grond van hun geslacht, aangezien bij verweerder in de hoofdgedingen hoofdzakelijk vrouwen in deeltijd werken.

22 Nadat het Arbeitsgericht deze beroepen had verworpen, hebben verzoeksters in de hoofdgedingen hoger beroep ingesteld bij het Landesarbeitsgericht Hessen (arbeidsrechter van de deelstaat Hessen, Duitsland). Deze rechter heeft verweerder in de hoofdgedingen veroordeeld om in de arbeidstijdrekeningen van verzoeksters een tegoed op te nemen dat overeenkomt met de verschuldigde toeslagen voor de gepresteerde overuren, maar heeft de vordering van verzoeksters in de hoofdgedingen tot betaling van een vergoeding overeenkomstig § 15, lid 2, AGG afgewezen.

23 Om de betaling van de vergoeding te verkrijgen, hebben verzoeksters in de hoofdgedingen beroep in *Revision* ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland), de verwijzende rechter. Verweerder in de hoofdgedingen heeft op zijn beurt bij deze rechter incidenteel beroep ingesteld tegen zijn veroordeling om in de arbeidstijdrekeningen van verzoeksters tegoeden op te nemen.

24 De verwijzende rechter is van oordeel dat voor de beoordeling of verzoeksters in de hoofdgedingen recht hebben op schadevergoeding in de zin van § 15 AGG, moet worden nagegaan of zij in strijd met § 7 AGG zijn gediscrimineerd op grond van geslacht.

25 Voorts is hij van mening dat het voor de beslissing op de incidentele hogere voorziening die verweerder in de hoofdgedingen heeft ingesteld tegen zijn veroordeling om tegoeden op te nemen in de arbeidstijdrekeningen van verzoeksters in de hoofdgedingen, beslissend is of zij zijn gediscrimineerd op grond dat zij in deeltijd werkzaam zijn.

26 Tegen deze achtergrond heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen, die in de gevoegde zaken C-184/22 en C-185/22 identiek zijn geformuleerd:

„1) Moeten artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste alinea, van richtlijn 2006/54/EG aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst, volgens welke toeslagen voor overuren alleen worden betaald voor werkuren die buiten de normale arbeidstijd van een voltijdwerker worden gepresteerd, een verschil in behandeling tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers inhoudt?

2) Indien het Hof de eerste vraag bevestigend beantwoordt:

a) Moeten artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, [eerste alinea], van richtlijn [2006/54] aldus worden uitgelegd dat het in een dergelijk geval voor de vaststelling dat het verschil in behandeling aanzienlijk meer vrouwen dan mannen betreft, niet volstaat dat er aanmerkelijk meer vrouwelijke dan mannelijke deeltijdwerkers zijn, maar bovendien vereist is dat er onder de voltijdwerkers aanzienlijk meer mannen zijn oftewel een aanzienlijk groter percentage uit mannen bestaat?

b) Of volgt ook voor artikel 157 VWEU en richtlijn [2006/54] iets anders uit de overwegingen van het Hof in de punten 25 tot en met 36 van het arrest van 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, [C-16/19, EU:C:2021:64,] volgens welke ook een verschil in behandeling binnen een groep personen met een handicap onder het begrip ‚discriminatie' van artikel 2 van richtlijn 2000/78/EG [van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16)], kan vallen?

3) Voor het geval dat het Hof de eerste vraag bevestigend beantwoordt en de tweede vraag, onder a) en b), aldus beantwoordt dat in een zaak als in het hoofdgeding zou kunnen worden vastgesteld dat het verschil in behandeling op het gebied van beloning aanzienlijk meer vrouwen dan mannen betreft: moeten artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, [eerste alinea], van richtlijn [2006/54] aldus worden uitgelegd dat er sprake kan zijn van een legitiem doel wanneer de partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst met een regeling – als die bedoeld in de eerste vraag – enerzijds weliswaar beogen de werkgever ervan te weerhouden om de werknemers te verplichten overuren te presteren en hen te belonen met een toeslag voor overuren wanneer zij meer uren presteren dan is overeengekomen, maar anderzijds ook tot doel hebben te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers, en daarom bepalen dat een toeslag alleen verschuldigd is voor overuren die buiten de arbeidstijd per kalendermaand van een voltijdwerker worden gepresteerd?

4) Moet clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn [97/81], aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst volgens welke toeslagen voor overuren alleen worden betaald voor werkuren die buiten de normale arbeidstijd van een voltijdwerker worden gepresteerd, een verschil in behandeling tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers inhoudt?

5) Voor het geval dat het Hof de vierde vraag bevestigend beantwoordt: moet clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn [97/81], aldus worden uitgelegd dat er sprake kan zijn van een objectieve reden wanneer de partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst met een regeling – als die bedoeld in de vierde vraag – enerzijds weliswaar beogen de werkgever ervan te weerhouden om de werknemers te verplichten overuren te presteren en hen te belonen met een toeslag voor overuren wanneer zij meer uren presteren dan is overeengekomen, maar anderzijds ook tot doel hebben te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers, en daarom bepalen dat de toeslag alleen verschuldigd is voor overuren die buiten de arbeidstijd per kalendermaand van een voltijdwerker worden gepresteerd?"

27 Bij beslissing van de president van het Hof van 19 april 2022 zijn de zaken C-184/22 en C-185/22 gevoegd voor de schriftelijke en de mondelinge behandeling en voor het arrest.

## Beantwoording van de prejudiciële vragen

### *Vierde en vijfde vraag*

28 Met zijn vierde en zijn vijfde vraag, die tezamen en in de eerste plaats moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat een nationale regeling volgens welke aan deeltijdwerkers alleen een toeslag voor overuren wordt betaald voor werkuren die gepresteerd worden buiten de normale arbeidstijd voor voltijdwerkers in een vergelijkbare situatie, een „minder gunstige" behandeling van deeltijdwerkers in de zin van clausule 4, punt 1, vormt en of een dergelijke behandeling kan worden gerechtvaardigd door ten eerste de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren en ten tweede de doelstelling om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers.

29 Om te beginnen moet worden opgemerkt dat in casu niet wordt betwist dat verzoeksters in de hoofdgedingen deeltijdwerkers in de zin van clausule 3 van de raamovereenkomst zijn. Evenmin wordt betwist dat de MTV van toepassing is op hun arbeidsovereenkomsten.

30 Wat de uitlegging van clausule 4 van de raamovereenkomst betreft, moet allereerst in herinnering worden gebracht dat deze beoogt deeltijdarbeid te bevorderen en discriminatie tussen deeltijd- en voltijdwerkers op te heffen, zoals uitdrukkelijk vermeld in clausule 1, onder a), van de raamovereenkomst (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

31 Gelet op deze doelstellingen moet clausule 4 van de raamovereenkomst worden opgevat als de uitdrukking van een beginsel van sociaal recht van de Unie dat niet restrictief mag worden uitgelegd (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

32 Overeenkomstig de doelstelling om discriminatie tussen deeltijd- en voltijdwerkers op te heffen, zoals uiteengezet in clausule 1, onder a), van de raamovereenkomst, verzet clausule 4 van deze raamovereenkomst zich daarnaast ertegen dat met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden deeltijdwerkers „minder gunstig" worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

33 Het Hof heeft bovendien geoordeeld dat deze clausule het non-discriminatiebeginsel beoogt toe te passen op deeltijdwerkers teneinde te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan voltijdwerkers (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

34 Zo moet in de eerste plaats, wat betreft de vraag of de toeslag voor overuren in casu onder het begrip „arbeidsvoorwaarden" in de zin van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst valt, worden opgemerkt dat het Hof reeds voor recht heeft verklaard dat dit begrip mede de voorwaarden inzake beloning omvat (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

35 Wat in de tweede plaats de vergelijkbaarheid betreft van de situaties van verpleegkundigen die voltijds werken en verpleegkundigen die in deeltijd werken, zoals verzoeksters in de hoofdgedingen, zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak, om te beoordelen of personen hetzelfde of soortgelijk werk in de zin van clausule 3, punt 2, van de raamovereenkomst verrichten, moet worden onderzocht of deze werknemers, gelet op een reeks factoren, zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

36 Wanneer vaststaat dat deeltijdwerkers tijdens hun dienstverband dezelfde taken verrichten of dezelfde post bezetten als voltijdwerkers die in dienst zijn bij dezelfde werkgever, moet in beginsel worden aangenomen dat de situaties van deze twee categorieën werknemers vergelijkbaar zijn (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

37 In dit verband zij er evenwel aan herinnerd dat de nationale rechter, die als enige bevoegd is om de feiten te beoordelen, dient te bepalen of aan de door die werknemers verrichte werkzaamheden, gelet op de concrete aard daarvan, gelijke waarde kan worden toegekend (arrest van 3 juni 2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

38 In casu lijkt verweerder in de hoofdgedingen, onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, niet te betwisten dat de door verzoeksters in de hoofdgedingen verrichte prestaties vergelijkbaar zijn met die van de werknemers die voltijds bij hem in dienst zijn.

39 Wat in de derde plaats de vraag betreft of er sprake is van een verschil in behandeling tussen verpleegkundigen die in deeltijd werken, zoals verzoeksters in de hoofdgedingen, en verpleegkundigen die voltijds werken, blijkt uit de verwijzingsbeslissingen dat een verpleegkundige die in deeltijd werkt alleen een toeslag voor overuren ontvangt voor de werkuren die buiten de normale wekelijkse arbeidstijd van een voltijds verpleegkundige worden gepresteerd, die in casu volgens § 10, lid 1, MTV 38,5 uur bedraagt.

40 Een verpleegkundige die in deeltijd werkt, moet dus hetzelfde aantal werkuren verrichten als een verpleegkundige die voltijds werkt om in aanmerking te komen voor de toeslag voor overuren, zonder rekening te houden met de individueel in de arbeidsovereenkomst overeengekomen normale arbeidstijd van de verpleegkundige die in deeltijd werkt, waardoor deze laatste niet, of met een aanzienlijk lagere waarschijnlijkheid dan een verpleegkundige die voltijds werkt, het vereiste aantal werkuren kan bereiken om in aanmerking te komen voor deze toeslag.

41 Hoewel, zoals de verwijzende rechter stelt, de beloning voor overuren dezelfde lijkt te zijn voor verpleegkundigen die in deeltijd werken, als voor verpleegkundigen die voltijds werken, aangezien het recht op een dergelijke toeslag voor al deze personen alleen ontstaat boven de drempel van 38,5 uur arbeid per week, zij er evenwel op gewezen dat deze uniforme drempel, die voor zowel voltijdse als deeltijdse verpleegkundigen geldt, voor laatstgenoemden, gelet op de in hun overeenkomsten vastgestelde normale arbeidstijd, een zwaardere belasting vormt, omdat ten minste een deel van de werkuren die buiten deze normale arbeidstijd worden gepresteerd, weliswaar wordt betaald, maar geen recht geeft op een toeslag. Verpleegkundigen die voltijds werken, ontvangen immers een toeslag voor overuren vanaf het allereerste uur dat zij langer hebben gewerkt dan hun normale arbeidstijd, te weten 38,5 uur per week, terwijl

verpleegkundigen die in deeltijd werken geen toeslag ontvangen voor werkuren die boven op de in hun arbeidsovereenkomst overeengekomen normale arbeidstijd komen maar binnen de normale arbeidstijd blijven die is vastgesteld voor verpleegkundigen die voltijds werken.

42 Zo worden verpleegkundigen die in deeltijd werken en die meer uren werken dan de in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen normale arbeidstijd zonder toeslag te ontvangen, ongelijk behandeld ten opzichte van verpleegkundigen die voltijds werken en die, als zij meer dan 38,5 uur per week werken, voor die uren een toeslag ontvangen (zie in die zin arrest van 27 mei 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, punt 17).

43 Er zij echter aan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak deeltijd- en voltijdwerkers dezelfde beloning moeten krijgen onder voorbehoud van de toepassing van het in clausule 4, punt 2, van de raamovereenkomst gestelde pro-rata-temporisbeginsel (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

44 Onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter worden bijgevolg in deeltijd werkende verpleegkundigen zoals verzoeksters in de hoofdgedingen, voor zover voor hen het aantal gewerkte uren waarboven zij een toeslag ontvangen niet pro rata temporis wordt verminderd op basis van de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd, blijkbaar „minder gunstig” behandeld dan verpleegkundigen die voltijds werken, hetgeen in strijd is met clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst, tenzij dit verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door „objectieve redenen” in de zin van die clausule (zie in die zin arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

45 In dit verband staat het aan de verwijzende rechter om, rekening houdend met alle relevante gegevens, te bepalen of het in de hoofdgedingen aan de orde zijnde verschil in behandeling dat door hem werd vastgesteld, kan worden geacht door „objectieve redenen” te zijn gerechtvaardigd.

46 In dit opzicht zij eraan herinnerd dat het Hof in het kader van artikel 267 VWEU weliswaar niet bevoegd is om de feiten te beoordelen en de regels van het Unierecht op een bepaald geval toe te passen, maar dat het aan het Hof staat om de verwijzende rechter alle aanwijzingen te geven die noodzakelijk zijn om hem bij die beoordeling te begeleiden (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 55 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

47 In dit verband moet worden opgemerkt dat het begrip „objectieve redenen” in de zin van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst verlangt dat het vastgestelde verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden gewaarborgd dat dit verschil in behandeling voorziet in een werkelijke behoefte en passend en noodzakelijk is voor de verwezenlijking van het nagestreefde doel. Dergelijke gegevens kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor deeltijdovereenkomsten zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of, eventueel, uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

48 In casu vraagt de verwijzende rechter zich af of, ten eerste, de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel voor hen overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren en, ten tweede, de doelstelling om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers, „objectieve redenen" in de zin van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst kunnen vormen.

49 Wat de eerste van deze doelstellingen betreft, moet worden opgemerkt dat de toepassing van de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling tot gevolg heeft dat de uren die deeltijdwerkers buiten de in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen normale arbeidstijd presteren zonder de voor een voltijdwerker vastgestelde normale arbeidstijd, namelijk 38,5 uur per week, te overschrijden, voor de werkgever een geringere financiële last vormen dan hetzelfde aantal overuren dat een voltijdwerker heeft gewerkt, aangezien deze uren geen recht geven op een toeslag. Voor deeltijdwerkers heeft deze regeling dus het tegenovergestelde effect van het beoogde effect, aangezien de werkgever door die regeling, zoals de verwijzende rechter opmerkt, in feite wordt aangemoedigd om overuren op te leggen aan deeltijdwerkers in plaats van aan voltijdwerkers.

50 Hieruit volgt dat de vaststelling van een uniforme drempel voor deeltijd- en voltijdwerkers met betrekking tot de toekenning van een toeslag voor overuren, in het geval van deeltijdwerkers niet geschikt is de doelstelling te bereiken om de werkgever ervan te weerhouden de werknemers te verplichten overuren te presteren.

51 Wat de tweede van de in punt 48 van het onderhavige arrest genoemde doelstellingen betreft, moet worden opgemerkt dat hiermee wordt beoogd te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers. De redenering die aan deze doelstelling ten grondslag ligt, berust op de veronderstelling dat het tot een minder gunstige behandeling van voltijdwerkers zou leiden wanneer een werkgever die een deeltijdwerker verzoekt om overuren te presteren, verplicht is om vanaf het eerste uur dat deze deeltijdwerker buiten de individueel in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd heeft gewerkt, hem een toeslag voor overuren te betalen, zoals het geval is voor voltijdwerkers. Deze veronderstelling is echter onjuist, aangezien voltijdwerkers in dat geval, wat overuren betreft, op dezelfde wijze worden behandeld als deeltijdwerkers, onder voorbehoud van de toepassing van het pro-rata-temporisbeginsel.

52 Hieruit volgt dat deze tweede doelstelling evenmin het in de hoofdgedingen aan de orde zijnde verschil in behandeling kan rechtvaardigen.

53 Gelet op het voorgaande moet op de vierde en de vijfde vraag worden geantwoord dat clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat een nationale regeling volgens welke aan deeltijdwerkers alleen een toeslag voor overuren wordt betaald voor werkuren die gepresteerd worden buiten de normale arbeidstijd voor voltijdwerkers in een vergelijkbare situatie, een „minder gunstige" behandeling van deeltijdwerkers in de zin van clausule 4, punt 1, vormt die niet kan worden gerechtvaardigd door ten eerste de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren en ten tweede de doelstelling om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers.

### *Eerste tot en met derde vraag*

54 Met zijn eerste tot en met derde vraag, die tezamen en in de tweede plaats moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste alinea, van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat, ten eerste, bij een nationale regeling volgens welke aan deeltijdwerkers alleen een toeslag voor overuren wordt betaald voor werkuren die gepresteerd worden buiten de normale arbeidstijd voor voltijdwerkers in een vergelijkbare situatie, sprake is van indirecte discriminatie op grond van geslacht, zelfs wanneer er onder de voltijdwerkers een aanzienlijk groter percentage vrouwen dan mannen is en, ten tweede, dat een dergelijke discriminatie kan worden gerechtvaardigd door de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren, alsmede de doelstelling om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers.

55 Artikel 157, lid 1, VWEU bepaalt dat „[i]edere lidstaat […] er zorg voor [draagt] dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast". Voorts staat in artikel 4, eerste alinea, van richtlijn 2006/54 dat „[v]oor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, […] directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning [moet] worden afgeschaft". Artikel 2, lid 1, onder b), van deze richtlijn omschrijft het begrip „indirecte discriminatie" als de situatie waarin „een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn".

56 In dit verband moet ten eerste worden opgemerkt, zoals de advocaat-generaal in punt 33 van zijn conclusie heeft gedaan, dat een nationale regeling als die welke in de hoofdgedingen aan de orde is, geen directe discriminatie oplevert, aangezien zij zonder onderscheid van toepassing is op mannelijke en vrouwelijke werknemers.

57 Wat ten tweede de vraag betreft of deze regeling indirecte discriminatie in de zin van artikel 157 VWEU en richtlijn 2006/54 vormt, zij er in de eerste plaats aan herinnerd dat een regeling als de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling, zoals in punt 44 van het onderhavige arrest is vastgesteld, deeltijdwerkers benadeelt ten opzichte van voltijdwerkers, omdat deeltijdwerkers voor de werkuren die zij buiten de in hun arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidstijd presteren zonder de voor voltijdwerkers vastgestelde normale arbeidstijd, namelijk 38,5 uur per week, te overschrijden, geen toeslag ontvangen, terwijl laatstgenoemde werknemers vanaf het eerste uur dat zij langer hebben gewerkt dan de 38,5 uur wekelijkse arbeidstijd een toeslag ontvangen.

58 In de tweede plaats vormt een ogenschijnlijk neutrale maatregel slechts indirecte discriminatie in de zin van deze bepalingen indien deze maatregel er in de praktijk toe leidt dat personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder worden benadeeld. In dit verband volgt uit overweging 30 van richtlijn 2006/54 en de rechtspraak van het Hof dat de beoordeling van de feiten die indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden toekomt aan de nationale rechter, overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk, die met name kan

inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, met inbegrip van statistische gegevens, kan worden aangetoond (arrest van 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

59 Wat de statistische gegevens betreft, moet eerst worden opgemerkt dat het aan de nationale rechter is om te beoordelen in welke mate deze voor hem overgelegde gegevens waardoor de situatie op de arbeidsmarkt wordt gekenmerkt, geldig zijn en of zij in aanmerking kunnen worden genomen, dat wil zeggen of er, met name, niet zuiver toevallige of conjuncturele verschijnselen in tot uitdrukking komen, en of zij in het algemeen relevant kunnen worden geacht (arrest van 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

60 Vervolgens is het vaste rechtspraak dat de nationale rechter wanneer hij over dergelijke gegevens beschikt, rekening moet houden met alle werknemers waarvoor de nationale regeling geldt die ten grondslag ligt aan het verschil in behandeling, alsook dat in dat geval de beste vergelijkingsmethode erin bestaat een vergelijking te maken tussen enerzijds het percentage mannelijke werknemers dat wel en het percentage mannelijke werknemers dat juist niet door de regeling in kwestie wordt geraakt, en anderzijds de overeenkomstige percentages voor de vrouwelijke werknemers (arresten van 6 december 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punt 47 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

61 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissingen, die verwijzen naar de door verweerder in de hoofdgedingen verstrekte statistische gegevens, dat hij op al zijn locaties meer dan 5 000 personen in dienst heeft, waarvan 76,96 % vrouw is. Van al die werknemers werkt 52,78 % in deeltijd. Van de deeltijdwerkers is 84,74 % vrouw en 15,26 % man. Van de voltijdwerkers is 68,20 % vrouw en 31,80 % man. Bijgevolg zijn de vrouwelijke werknemers zowel in de groep die door de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale regeling wordt „bevoordeeld” als in de groep die daardoor wordt „benadeeld” in de meerderheid.

62 In een dergelijke situatie vraagt de verwijzende rechter of indirecte discriminatie kan worden vastgesteld, ook al bestaat de groep voltijdwerkers, die dit nadeel niet ondervindt, niet uit een aanzienlijk groter aantal mannen dan vrouwen.

63 In dit verband zij eraan herinnerd dat, zoals de advocaat-generaal in de punten 36 tot en met 40 van zijn conclusie preciseert, de definitie van het begrip „indirecte discriminatie” in artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54, die overigens in dezelfde bewoordingen is geformuleerd als die in artikel 1, lid 2, tweede streepje, van richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB 2002, L 269, blz. 15), in het kader van het onderzoek naar indirecte discriminatie net zo min als de andere bepalingen van richtlijn 2006/54, naar kwantitatieve elementen verwijst. Deze definitie gaat namelijk uit van een kwalitatieve benadering volgens welke moet worden nagegaan of de betrokken nationale regeling naar de aard ervan personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht „bijzonder benadeelt”. Hieruit volgt dat de nationale rechter alle relevante elementen van kwalitatieve aard moet onderzoeken om te bepalen of er sprake is van een dergelijk nadeel, door rekening te houden met alle werknemers die vallen onder de nationale regeling waarop het betrokken verschil in behandeling berust.

64 In deze context zijn statistische gegevens slechts één van de elementen waarop deze rechter een beroep kan doen en welke het Hof, als ze er zijn, meeweegt om in het kader van de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bepalen of er sprake is van indirecte discriminatie. Zo blijkt uit de vaste rechtspraak van het Hof dat het bestaan van een dergelijk bijzonder nadeel met name kan worden vastgesteld wanneer wordt bewezen dat een nationale wettelijke regeling een aanzienlijk groter percentage personen van het ene dan van het andere geslacht treft (arrest van 5 mei 2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

65 Dienaangaande zij om te beginnen opgemerkt dat er volgens de bewoordingen van artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54, slechts sprake is van indirecte discriminatie bij een bepaling, maatstaf of handelwijze die personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht „benadeelt". Bijgevolg volgt uit de bewoordingen van die bepaling dat indirecte discriminatie kan worden vastgesteld op basis van het enkele feit dat personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeeld worden.

66 Voorts lijkt, zoals de Europese Commissie heeft opgemerkt, uit de statistische gegevens in het verzoek om een prejudiciële beslissing te volgen dat slechts 35 % van de mannelijke werknemers van verweerder in de hoofdgedingen voor wie de nationale regeling geldt die in de hoofdgedingen aan de orde is, in deeltijd werkt en door die regeling wordt benadeeld, terwijl het percentage bij verweerder werkende vrouwelijke werknemers dat in deeltijd werkt en door die regeling wordt benadeeld, aanzienlijk hoger blijkt te zijn, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

67 Hieruit volgt dat het voor de vaststelling van indirecte discriminatie op grond van geslacht in omstandigheden als die van de hoofdgedingen niet noodzakelijk is dat er onder de voltijdwerkers aanzienlijk meer mannen dan vrouwen zijn, wanneer is voldaan aan de voorwaarden die voortvloeien uit de in de punten 60 en 64 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.

68 De verwijzende rechter vraagt in dit verband of het arrest van 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punten 25-36), waaruit blijkt dat het in richtlijn 2000/78 neergelegde beginsel van gelijke behandeling ertoe strekt een werknemer met een handicap in de zin van deze richtlijn te beschermen tegen elke op die handicap gebaseerde discriminatie, niet alleen ten opzichte van werknemers zonder handicap, maar ook ten opzichte van andere werknemers met een handicap, in casu relevant is.

69 Dienaangaande volstaat de vaststelling dat in de zaak die tot het in het vorige punt aangehaalde arrest heeft geleid, het verschil in behandeling slechts betrekking had op de leden van dezelfde beschermde groep in de zin van richtlijn 2000/78, te weten werknemers met een handicap, terwijl dit verschil in de hoofdgedingen betrekking heeft op vrouwelijke werknemers ten opzichte van mannelijke werknemers. Dit arrest is derhalve irrelevant voor het antwoord op de eerste tot en met de derde vraag.

70 Een dergelijke uitlegging wordt ondersteund door de rechtspraak van het Hof inzake richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979, L 6, blz. 24). Het Hof heeft immers geoordeeld dat het begrip „discriminatie op grond van geslacht" in artikel 4, lid 1, van deze richtlijn alleen betrekking kan hebben op gevallen van discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, en dat deze bepaling

niet kan worden opgevat als een Unierechtelijke bepaling die gelijke behandeling in ruime zin waarborgt, dat wil zeggen ook tussen personen van hetzelfde geslacht [arrest van 12 mei 2021, INSS (Pensioentoeslag voor moeders – II), C-130/20, EU:C:2021:381, punten 21 en 22].

71 Ten derde is, ingeval de verwijzende rechter op basis van de door verweerder in de hoofdgedingen overgelegde statistische gegevens en, in voorkomend geval, andere relevante feiten tot de conclusie komt dat de nationale regeling die in de hoofdgedingen aan de orde is vrouwelijke werknemers bijzonder benadeelt ten opzichte van mannelijke werknemers, een dergelijke regeling strijdig met artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54, tenzij zij objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn (arrest van 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punt 49).

72 In dit verband zij eraan herinnerd dat uit de punten 44 tot en met 52 van het onderhavige arrest blijkt dat een voor deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers „minder gunstige" behandeling die voortvloeit uit een nationale regeling als die in de hoofdgedingen, niet kan worden gerechtvaardigd door ten eerste de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren en ten tweede de doelstelling om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers. Deze uitlegging geldt mutatis mutandis voor de rechtvaardiging van indirecte discriminatie op grond van geslacht die uit de betreffende nationale regeling zou voortvloeien en bedoeld wordt in artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste alinea, van richtlijn 2006/54.

73 Uit het voorgaande volgt dat op de eerste tot en met de derde vraag moet worden geantwoord dat artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste alinea, van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat, ten eerste, bij een nationale regeling volgens welke aan deeltijdwerkers alleen een toeslag voor overuren wordt betaald voor werkuren die gepresteerd worden buiten de normale arbeidstijd voor voltijdwerkers in een vergelijkbare situatie, sprake is van indirecte discriminatie op grond van geslacht indien komt vast te staan dat deze regeling een aanzienlijk groter percentage vrouwen dan mannen benadeelt, zonder dat tevens vereist is dat de groep werknemers die niet door die regeling wordt benadeeld, te weten voltijdwerkers, uit een aanzienlijk groter aantal mannen dan vrouwen bestaat en, ten tweede, deze discriminatie niet kan worden gerechtvaardigd door de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren, noch door de doelstelling om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers.

## Kosten

74 Ten aanzien van de partijen in de hoofdgedingen is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Eerste kamer) verklaart voor recht:

1) **Clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid van 6 juni 1997, opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid,**

   **moet aldus worden uitgelegd dat**

   **een nationale regeling volgens welke aan deeltijdwerkers alleen een toeslag voor overuren wordt betaald voor werkuren die gepresteerd worden buiten de normale arbeidstijd voor voltijdwerkers in een vergelijkbare situatie, een „minder gunstige" behandeling van deeltijdwerkers in de zin van clausule 4, punt 1, vormt die niet kan worden gerechtvaardigd door ten eerste de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren en ten tweede de doelstelling om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers.**

2) **Artikel 157 VWEU alsmede artikel 2, lid 1, onder b), en artikel 4, eerste alinea, van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep**

   **moeten aldus worden uitgelegd dat,**

   **ten eerste, bij een nationale regeling volgens welke aan deeltijdwerkers alleen een toeslag voor overuren wordt betaald voor werkuren die gepresteerd worden buiten de normale arbeidstijd voor voltijdwerkers in een vergelijkbare situatie, sprake is van indirecte discriminatie op grond van geslacht indien komt vast te staan dat deze regeling een aanzienlijk groter percentage vrouwen dan mannen benadeelt, zonder dat tevens vereist is dat de groep werknemers die niet door die regeling wordt benadeeld, te weten voltijdwerkers, uit een aanzienlijk groter aantal mannen dan vrouwen bestaat en, ten tweede, deze discriminatie niet kan worden gerechtvaardigd door de doelstelling om de werkgever ervan te weerhouden werknemers buiten de individueel in hun arbeidsovereenkomsten overeengekomen arbeidstijd overuren te laten presteren, noch door de doelstelling om te voorkomen dat voltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan deeltijdwerkers.**

ondertekeningen