Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 29 lipca 2024 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Artykuł 157 TFUE – Równość traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy – Dyrektywa 2006/54/WE – Artykuł 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 akapit pierwszy – Zakaz pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć – Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy – Dyrektywa 97/81/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin – Klauzula 4 – Zakaz traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w mniej korzystny sposób niż porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – Wypłacanie pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy

W sprawach połączonych C-184/22 i C-185/22

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniami z dnia 28 października 2021 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 10 marca 2022 r., w postępowaniach:

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

przeciwko

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes izby, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (sprawozdawca) i I. Ziemele, sędziowie,

rzecznik generalny: A. Rantos,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

* Język postępowania: niemiecki.

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu IK – J. Windhorst, Rechtsanwältin,

– w imieniu KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. – K. M. Weber, Rechtsanwalt,

– w imieniu rządu duńskiego – J. F. Kronborg, C. Maertens i V. Pasternak Jørgensen, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu polskiego – B. Majczyna, w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu rządu norweskiego – T. Hostvedt Aarthun i I. Thue, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – D. Recchia, E. Schmidt i A. Szmytkowska, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 16 listopada 2023 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 157 TFUE, art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23) oraz klauzuli 4 pkt 1 i 2 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9).

2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów pomiędzy IK (C-184/22) i CM (C-185/22) a ich pracodawcą, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., w przedmiocie wypłacenia im dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną przez nie ponad normę czasu pracy uzgodnioną w ich umowach o pracę.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 2006/54

3 Motyw 30 dyrektywy 2006/54 stanowi:

„[…] Należy […] zaznaczyć, że ocena faktów, z których można domniemywać, że doszło do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, pozostaje w gestii właściwych organów krajowych, zgodnie z prawem lub zwyczajem krajowym […]”.

4 Artykuł 2 ust. 1 lit. b) i e) dyrektywy 2006/54 stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

[…]

b) »dyskryminacja pośrednia«: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;

[…]

e) »wynagrodzenie«: zwykła podstawowa lub minimalna płaca lub uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od pracodawcy z racji zatrudnienia”.

5 Artykuł 4 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Zakaz dyskryminacji”, stanowi w akapicie pierwszym:

„Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana”.

Porozumienie ramowe

6 Zgodnie z klauzulą 1 lit. a) porozumienia ramowego celem porozumienia jest „ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze godzin”.

7 Klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego stanowi:

„Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, będących stroną umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez ustawę, układ zbiorowy pracy lub praktykę obowiązującą w tym zakresie w każdym państwie członkowskim”.

8 Zgodnie z klauzulą 3 porozumienia ramowego:

„Do celów niniejszego porozumienia:

1) Określenie »pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin« odnosi się do pracownika, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin.

2) Określenie »porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin« oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należytym uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować starszeństwo oraz posiadane kwalifikacje/umiejętności.

[…]”.

9 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, stanowi w pkt 1 i 2:

„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.

2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis”.

Prawo niemieckie

10 Zgodnie z § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólnej ustawy o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I, s. 1897), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporów w postępowaniach głównych, (zwanej dalej „AGG”), zatytułowanym „Cel ustawy”:

„Niniejsza ustawa ma na celu uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkiego niekorzystnego traktowania ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną”.

11 Paragraf 7 AGG stanowi, że nie można dyskryminować pracowników ze względu na którykolwiek powód wymieniony w § 1 tej ustawy, w tym ze względu na płeć.

12 Paragraf 15 wspomnianej ustawy, zatytułowany „Odszkodowanie i naprawienie szkody”, ma następujące brzmienie:

„1. W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji pracodawca jest zobowiązany do naprawienia powstałej w ten sposób szkody […].

2. Za szkodę inną niż szkoda majątkowa pracownik może żądać odpowiedniego zadośćuczynienia pieniężnego […]”.

13 Paragraf 3 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (ustawy o wspieraniu przejrzystości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn) z dnia 30 czerwca 2017 r. (BGBl. 2017 I, s. 2152) w brzmieniu mającym zastosowanie do sporów w postępowaniach głównych, zatytułowany „Zakaz bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji przy wynagradzaniu ze względu na płeć", stanowi w ust. 1:

„Zakazana jest bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w zakresie wszelkich składników wynagrodzenia i warunków wynagradzania w razie świadczenia takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości".

14 Paragraf 7 tej ustawy, zatytułowany „Obowiązek równego wynagradzania", stanowi:

„W ramach stosunku pracy niedopuszczalne jest uzgadnianie z pracownikiem i wypłacanie mu, ze względu na jego płeć, za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości wynagrodzenia niższego niż otrzymywane przez pracownika innej płci".

15 Paragraf 4 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (ustawy o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i umowach o pracę na czas określony) z dnia 21 grudnia 2000 r. (BGBl. 2000 I, s. 1966) w brzmieniu mającym zastosowanie do sporów w postępowaniach głównych, zatytułowany „Zakaz dyskryminacji", stanowi w ust. 1:

„Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy nie można traktować – ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy – w sposób mniej korzystny niż pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy znajdującego się w podobnej sytuacji, chyba że istnieją przyczyny o charakterze obiektywnym uzasadniające odmienne traktowanie. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do wynagrodzenia lub do innych podzielnych świadczeń pieniężnych w wysokości co najmniej proporcjonalnej do jego czasu pracy w porównaniu do czasu pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy znajdującego się w podobnej sytuacji".

16 Paragraf 10 Manteltarifvertrag (ogólnego układu zbiorowego pracy, zwanego dalej „MTV"), zawartego pomiędzy Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di), zjednoczonym związkiem zawodowym dla sektora usług, a stroną pozwaną w postępowaniach głównych, zatytułowany „Czas pracy", przewiduje:

„1. Tygodniowa norma czasu pracy obowiązująca pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi średnio 38,5 godziny, z wyłączeniem przerw.

[…]

Dobowa norma czasu pracy obowiązująca pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 7 godzin 42 minuty.

[…]

6. Jeżeli obciążenie pracą wymaga wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, to co do zasady należy je wprowadzić. […] Praca w godzinach nadliczbowych jest ograniczona do pilnych przypadków i jest rozdzielana w miarę możliwości równomiernie pomiędzy wszystkich pracowników.

7. Za pracę w godzinach nadliczbowych uznaje się – wprowadzoną zgodnie z grafikiem lub przyjętą w zakładzie pracy praktyką – pracę w godzinach, które przekraczają normę czasu pracy […]. Zgodnie z § 13 pkt 1 dodatek do wynagrodzenia przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w miesiącu kalendarzowym ponad czas pracy obowiązujący pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy i w odniesieniu do których to godzin – w danym miesiącu kalendarzowym świadczenia pracy – wyrównanie poprzez przyznanie urlopu wypoczynkowego nie było możliwe.

[…]".

17 Paragraf 13 MTV, zatytułowany „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki i wyrównanie za świadczenie pracy w niedogodnych porach", przewiduje:

„1. Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z § 10 ust. 7 MTV wynosi 1/167 miesięcznego wynagrodzenia taryfowego za każdą godzinę nadliczbową. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z § 10 ust. 7 zdanie drugie MTV, wynosi 30 %.

[…]".

Postępowania główne i pytania prejudycjalne

18 Strona pozwana w postępowaniach głównych jest dostawcą usług ambulatoryjnych w zakresie dializ, działającym na całym terytorium Republiki Federalnej Niemiec.

19 IK i CM, zatrudnione przez KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. w niepełnym wymiarze czasu pracy w charakterze członków pomocniczego personelu medycznego, są zobowiązane, zgodnie z ich umowami o pracę, do świadczenia pracy w wymiarze odpowiednio 40 % i 80 % tygodniowej normy czasu pracy obowiązującej pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wynoszącej – zgodnie z § 10 MTV – 38,5 godziny.

20 Uznawszy, że strona pozwana w postępowaniach głównych jest zobowiązana do wypłacenia im dodatku do wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez nie w godzinach nadliczbowych, zgodnie z § 10 ust. 7 MTV, lub do zapisania na ich kontach czasu pracy kredytu czasowego (przepracowanych godzin nadliczbowych, za które pracownik może uzyskać rekompensatę w formie np. ekwiwalentu pieniężnego) odpowiadającego należnemu dodatkowi do wynagrodzenia, powódki w postępowaniach głównych wniosły do Arbeitsgericht (sądu pracy, Niemcy) powództwo o przyznanie im kredytu czasowego odpowiadającego należnemu dodatkowi do wynagrodzenia oraz o zadośćuczynienie z tytułu § 15 ust. 2 AGG.

21 Na poparcie powództwa powódki w postępowaniach głównych podniosły, że poprzez niewypłacenie im dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną przez nie ponad czas pracy uzgodniony w ich umowach o pracę i poprzez niezapisanie na ich kontach czasu pracy kredytu czasowego odpowiadającego należnemu im dodatkowi do wynagrodzenia strona pozwana w postępowaniach głównych potraktowała je w sposób mniej korzystny niż pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy ze względu na to, że są one zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto doświadczyły one w swojej opinii pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, ponieważ strona pozwana w postępowaniach głównych zatrudnia w niepełnym wymiarze czasu pracy w większości kobiety.

22 Ponieważ Arbeitsgericht (sąd pracy) oddalił to powództwo, powódki w postępowaniach głównych wniosły apelację od wyroków tego sądu do Landesarbeitsgericht Hessen (sądu pracy kraju związkowego Hesja, Niemcy), który nakazał stronie pozwanej w postępowaniach głównych zapisanie na kontach czasu pracy powódek kredytu czasowego odpowiadającego należnemu im dodatkowi do wynagrodzenia za wykonywaną przez nie pracę w godzinach nadliczbowych, ale oddalił złożony przez powódki w postępowaniach głównych wniosek o wypłacenie im zadośćuczynienia z tytułu § 15 ust. 2 AGG.

23 W celu uzyskania wspomnianego zadośćuczynienia powódki w postępowaniach głównych wniosły skargę rewizyjną do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy), będącego sądem odsyłającym. Strona pozwana w postępowaniach głównych wniosła do tego sądu ze swej strony skargę wzajemną przeciwko wyrokowi nakazującemu jej zapisanie kredytu czasowego na kontach czasu pracy powódek.

24 Sąd odsyłający uważa, że do celów wydania orzeczenia w przedmiocie prawa powódek w postępowaniach głównych do zadośćuczynienia w rozumieniu § 15 AGG niezbędne jest ustalenie, czy doświadczyły one dyskryminacji ze względu na płeć z naruszeniem § 7 AGG.

25 Sąd ten uważa również, że w celu orzeczenia w przedmiocie skargi wzajemnej, wniesionej przez stronę pozwaną w postępowaniach głównych przeciwko wyrokowi nakazującemu jej zapisanie kredytu czasowego na kontach czasu pracy powódek w postępowaniach głównych, należy przede wszystkim ustalić, czy doświadczyły one dyskryminacji ze względu na to, że są zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy.

26 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi, sformułowanymi w identyczny sposób w sprawach połączonych C-184/22 i C-185/22:

„1) Czy art. 157 TFUE, jak również art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 [akapit pierwszy] [dyrektywy 2006/54] należy interpretować w ten sposób, że krajowa regulacja wynikająca z układu zbiorowego pracy, zgodnie z którą przewiduje się zapłatę dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie w odniesieniu do godzin pracy przepracowanych poza normalnym czasem pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wprowadza nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy?

2) W wypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze:
   a) czy art. 157 TFUE, jak również art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 [akapit pierwszy] [dyrektywy 2006/54] należy interpretować w ten sposób, że w takim przypadku do ustalenia, że nierówne traktowanie dotyczy znacznie [większej liczby] kobiet niż mężczyzn, nie wystarczy, aby wśród pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy było znacznie więcej kobiet niż mężczyzn, ale dodatkowo konieczne jest, aby wśród pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy było znacznie więcej mężczyzn, albo aby [odsetek] mężczyzn był znacznie większy?
   b) czy raczej także w odniesieniu do art. 157 TFUE i [dyrektywy 2006/54] coś innego wynika z wywodów [Trybunału] przedstawionych w wyroku z dnia 26 stycznia 2021 r., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, pkt 25–36, gdzie wyjaśniono, że odmienne traktowanie, które występuje w ramach grupy osób z niepełnosprawnością, może wchodzić

w zakres pojęcia »dyskryminacji«, o którym mowa w art. 2 [dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16)]?

3) W wypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze i udzielenia [na pytanie drugie lit. a) i b)] takiej odpowiedzi, że w przypadku takim jak ten w postępowaniu głównym można byłoby stwierdzić, że nierówne traktowanie w zakresie wynagradzania dotyczy znacznie [większej liczby] kobiet niż mężczyzn: czy art. 157 TFUE, jak również art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 [akapit pierwszy] [dyrektywy 2006/54] należy interpretować w ten sposób, że za zgodny z prawem cel można uznać przypadek, w którym strony układu zbiorowego pracy poprzez regulację taką jak opisana w pytaniu pierwszym wprawdzie z jednej strony zmierzają do powstrzymania pracodawcy od polecania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i zagwarantowania, że korzystanie z pracy pracowników ponad umówiony wymiar czasu pracy będzie wynagradzane dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, z drugiej strony zmierzają jednak także do tego, by zapobiec mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z zatrudnionymi w niepełnym wymiarze i dlatego postanawiają, że dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych będą należne wyłącznie w odniesieniu do godzin przepracowanych ponad ustalony w miesiącu kalendarzowym czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy?

4) Czy klauzulę 4 pkt 1 [porozumienia ramowego] stanowiącego załącznik do [dyrektywy 97/81] należy interpretować w ten sposób, że krajowa regulacja wynikająca z układu zbiorowego pracy, zgodnie z którą przewiduje się zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie w odniesieniu do godzin pracy przepracowanych ponad normalny czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wprowadza nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy?

5) W wypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie czwarte: czy klauzulę 4 pkt 1 [porozumienia ramowego] stanowiącego załącznik do [dyrektywy 97/81] należy interpretować w ten sposób, że za obiektywną przyczynę można uznać przypadek, w którym strony układu zbiorowego pracy poprzez regulację taką jak opisana w pytaniu czwartym wprawdzie z jednej strony zmierzają do powstrzymania pracodawcy od polecania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i zagwarantowania, że korzystanie z pracy pracowników ponad umówiony wymiar czasu pracy będzie wynagradzane dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, z drugiej strony zmierzają jednak także do tego, by zapobiec mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z zatrudnionymi w niepełnym wymiarze i dlatego postanawiają, że dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych będą należne wyłącznie w odniesieniu do godzin przepracowanych ponad ustalony w miesiącu kalendarzowym czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy?”.

27 Postanowieniem prezesa Trybunału z dnia 19 kwietnia 2022 r. sprawy C-184/22 i C-185/22 zostały połączone do celów pisemnego i ustnego etapu postępowania oraz wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań czwartego i piątego

28 Poprzez pytania czwarte i piąte, które należy rozpatrzyć łącznie i w pierwszej kolejności, sąd odsyłający zastanawia się co do istoty, czy klauzulę 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe, zgodnie z którym dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy znajdujących się w porównywalnej sytuacji, prowadzi do „mniej korzystnego" traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu owej klauzuli 4 pkt 1 i czy takie traktowanie można uzasadnić, z jednej strony – celem polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę, a z drugiej strony – celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byliby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

29 Na wstępie należy stwierdzić, iż w niniejszej sprawie jest bezsporne, że powódki w postępowaniach głównych są pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu klauzuli 3 porozumienia ramowego. Nie kwestionuje się również, iż MTV ma zastosowanie do ich umów o pracę.

30 Co się tyczy wykładni klauzuli 4 porozumienia ramowego, należy przede wszystkim przypomnieć, że ma ono na celu, po pierwsze, promowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i, po drugie, wyeliminowanie dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, co wyraźnie wynika z klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 Biorąc pod uwagę te cele, klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, której nie można interpretować zawężająco (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 Dalej, zgodnie z celem polegającym na wyeliminowaniu dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy, ustanowionym w klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego, klauzula 4 tego porozumienia ramowego stoi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, na przeszkodzie temu, aby pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy byli traktowani w sposób „mniej korzystny" niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy znajdujący się w podobnej sytuacji z tego tylko powodu, że są oni zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, chyba że odmienne traktowanie znajduje uzasadnienie w przyczynach o charakterze obiektywnym (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 Ponadto Trybunał orzekł, że klauzula ta ma na celu stosowanie zasady niedyskryminacji w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, tak aby uniemożliwić wykorzystywanie tego rodzaju stosunku pracy przez pracodawcę do pozbawienia

tych pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

34 Tak więc, w pierwszej kolejności, co się tyczy kwestii, czy w niniejszym wypadku dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest objęty pojęciem „warunków zatrudnienia", o którym mowa w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, Trybunał orzekł, że warunki te obejmują warunki dotyczące wynagrodzeń (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

35 W drugiej kolejności, co się tyczy porównywalności sytuacji członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, takich jak powódki w postępowaniach głównych, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, aby ocenić, czy pracownicy wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu klauzuli 3 pkt 2 porozumienia ramowego, należy ustalić, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki szkolenia i warunki pracy, można uznać, że ci pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 Jeżeli zostanie wykazane, że w okresie zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonują te same obowiązki co pracownicy zatrudnieni przez tego samego pracodawcę w pełnym wymiarze czasu pracy lub zajmują to samo stanowisko co oni, należy co do zasady uznać sytuacje tych dwóch kategorii pracowników za porównywalne (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 W tej kwestii należy jednak przypomnieć, że zadaniem sądu krajowego, który jest wyłącznie właściwy do oceny stanu faktycznego, jest ustalenie, czy w świetle konkretnego charakteru czynności wykonywanych przez pracowników, których dotyczy postępowanie, można tym czynnościom przypisać taką samą wartość (wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

38 W niniejszej sprawie, z zastrzeżeniem dokonania weryfikacji tego ustalenia przez sąd odsyłający, wydaje się, iż strona pozwana w postępowaniach głównych nie kwestionuje tego, że praca świadczona przez powódki w postępowaniach głównych jest porównywalna z pracą świadczoną przez pracowników zatrudnianych przez tę stronę w pełnym wymiarze czasu pracy.

39 W trzeciej kolejności, co się tyczy kwestii, czy dochodzi do odmiennego traktowania członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, takich jak powódki w postępowaniach głównych, i członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, z postanowień odsyłających wynika, że członek pomocniczego personelu medycznego zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie za pracę wykonywaną przez niego ponad tygodniową normę czasu pracy obowiązującą członka pomocniczego personelu medycznego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, która w niniejszym wypadku – zgodnie z § 10 ust. 1 MTV – wynosi 38,5 godziny.

40 Zatem członek pomocniczego personelu medycznego zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby otrzymać dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, musi – bez względu na normę czasu pracy uzgodnioną indywidualnie w jego umowie o pracę – przepracować tę samą liczbę godzin co członek pomocniczego personelu medycznego zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, co sprawia, że nie jest on w stanie osiągnąć liczby godzin pracy wymaganych do otrzymania rzeczonego dodatku do wynagrodzenia lub osiągnięcie tej liczby jest w jego wypadku znacznie mniej prawdopodobne niż w wypadku członka pomocniczego personelu medycznego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

41 Mimo że, jak wskazuje sąd odsyłający, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wydaje się równe w wypadku członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i w wypadku członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w zakresie, w jakim prawo do dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych powstaje dopiero przy przekroczeniu progu 38,5 godziny pracy tygodniowo w odniesieniu do wszystkich tych osób, to jednak należy stwierdzić, że wprowadzenie tego jednolitego progu zarówno w odniesieniu do członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowi dla tych ostatnich, biorąc pod uwagę normy czasu pracy uzgodnione w ich umowach, większe obciążenie, ponieważ co najmniej część godzin przepracowanych ponad owe normy czasu pracy, choć godziny te zostały przepracowane za wynagrodzeniem, nie uprawnia do dodatku. Członkowie pomocniczego personelu medycznego zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymują bowiem dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, począwszy od pierwszej godziny pracy wykonywanej ponad obowiązującą ich normę czasu pracy, czyli 38,5 godziny pracy tygodniowo, podczas gdy członkowie pomocniczego personelu medycznego zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie pobierają dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach, które wprawdzie wykraczają ponad normy czasu pracy uzgodnione w ich umowach o pracę, lecz nie wykraczają ponad normę czasu pracy obowiązującą członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

42 Tak więc członkowie pomocniczego personelu medycznego zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy pracują w godzinach wykraczających ponad normy czasu pracy uzgodnione w ich umowach o pracę i nie otrzymują dodatku do wynagrodzenia, doświadczają nierównego traktowania w porównaniu do członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, którzy za pracę w godzinach wykraczających ponad 38,5 godziny pracy tygodniowo otrzymują dodatek do wynagrodzenia (zob. podobnie wyrok z dnia 27 maja 2004 r., Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, pkt 17).

43 Tymczasem należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i tych, którzy są zatrudnieni w pełnym wymiarze, muszą być równoważne – z zastrzeżeniem zastosowania zasady pro rata temporis, która została zawarta w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).

44 W związku z tym, z zastrzeżeniem dokonania weryfikacji tego ustalenia przez sąd odsyłający, ponieważ w wypadku członków pomocniczego personelu medycznego zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, takich jak powódki w postępowaniach głównych, liczby godzin pracy, po przekroczeniu której otrzymują oni dodatek do wynagrodzenia, nie zmniejsza się pro rata temporis stosownie do czasu pracy uzgodnionego indywidualnie w ich umowach

o pracę, oczywiste wydaje się, że są oni traktowani w sposób „mniej korzystny" niż członkowie pomocniczego personelu medycznego zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy – które to odmienne traktowanie jest zakazane na mocy klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, chyba że jest ono uzasadnione „przyczyną o charakterze obiektywnym" w rozumieniu tej klauzuli (zob. podobnie wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

45 W tym względzie do sądu odsyłającego będzie należało ustalenie, z uwzględnieniem wszystkich istotnych okoliczności, czy po ewentualnym stwierdzeniu rozpatrywanego w postępowaniach głównych odmiennego traktowania można uznać je za uzasadnione „przyczyną o charakterze obiektywnym".

46 W tym kontekście należy przypomnieć, że o ile w ramach postępowania w trybie art. 267 TFUE Trybunał nie ma właściwości do dokonania oceny okoliczności faktycznych i zastosowania przepisów prawa Unii do określonego przypadku, o tyle do niego należy dostarczenie sądowi odsyłającemu wszelkich wskazówek niezbędnych do udzielenia owemu sądowi pomocy w tej ocenie (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

47 W tym względzie należy wskazać, że pojęcie „przyczyn o charakterze obiektywnym" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego wymaga, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunek zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ono wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria – tak by można było upewnić się, że to odmienne traktowanie odpowiada rzeczywistej potrzebie, że może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i że jest do tego niezbędne. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz z ich swoistych cech lub w danym wypadku z realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).

48 W niniejszej sprawie sąd odsyłający zastanawia się, czy z jednej strony – cel polegający na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy indywidualnie z nimi uzgodniony, a z drugiej strony – cel polegający na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byliby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, mogą stanowić „przyczyny o charakterze obiektywnym" w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.

49 Co się tyczy pierwszego z tych celów, należy wskazać, iż stosowanie rozpatrywanego w postępowaniach głównych uregulowania krajowego skutkuje tym, że godziny przepracowane przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, które wykraczają ponad normy czasu pracy uzgodnione w ich umowach o pracę, ale nie wykraczają ponad normę czasu pracy obowiązującą pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli 38,5 godziny tygodniowo, stanowią mniejsze obciążenie finansowe dla pracodawcy niż ta sama liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ godziny przepracowane przez tych pierwszych nie uprawniają do dodatku. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy uregulowanie to ma skutek odwrotny od zamierzonego, ponieważ jak wskazuje sąd odsyłający,

w rzeczywistości zachęca ono pracodawcę do nakładania obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych raczej na pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy niż na pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

50 Wynika z tego, że wprowadzenie jednolitego progu dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jeśli chodzi o przyznanie dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie pozwala, w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, osiągnąć celu zniechęcenia pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

51 Co się tyczy drugiego z celów, o których mowa w pkt 48 niniejszego wyroku, to należy wskazać, że cel ten polega na uniknięciu podnoszonego niekorzystnego traktowania pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozumowanie leżące u podstaw tego celu opiera się na założeniu, zgodnie z którym zobowiązanie pracodawcy, który wymaga wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych od pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, do wypłacania temu pracownikowi dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, począwszy od pierwszej godziny przepracowanej przez rzeczonego pracownika ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w jego umowie o pracę, jak tenże pracodawca czyni to w wypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, skutkowałoby mniej korzystnym traktowaniem tych ostatnich. Otóż założenie to jest błędne, biorąc pod uwagę, że w tej sytuacji pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy są, jeśli chodzi o pracę w godzinach nadliczbowych, traktowani w sposób identyczny jak pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy – z zastrzeżeniem stosowania zasady pro rata temporis.

52 Wynika z tego, że również ten drugi cel nie może uzasadniać rozpatrywanego w postępowaniach głównych odmiennego traktowania.

53 W świetle wszystkich powyższych rozważań odpowiedź na pytania czwarte i piąte jest następująca: klauzulę 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że uregulowanie krajowe, zgodnie z którym dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy znajdujących się w porównywalnej sytuacji, prowadzi do „mniej korzystnego” traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu owej klauzuli 4 pkt 1, którego to traktowania nie można uzasadnić, z jednej strony – celem polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę, a z drugiej strony – celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byliby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W przedmiocie pytań od pierwszego do trzeciego

54 Poprzez pytania od pierwszego do trzeciego, które należy rozpatrzyć łącznie i w drugiej kolejności, sąd odsyłający zastanawia się w istocie, czy art. 157 TFUE oraz art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że po pierwsze, uregulowanie krajowe, zgodnie z którym dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest

wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy znajdujących się w porównywalnej sytuacji, stanowi przejaw pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, i to nawet gdy wśród pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy odsetek kobiet w stosunku do mężczyzn jest znacznie wyższy, a po drugie, czy taką dyskryminację można uzasadnić celem polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę oraz celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byliby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

55 Zgodnie z art. 157 ust. 1 TFUE „[k]ażde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości". Ponadto art. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2006/54 stanowi, że „[b]ezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości musi zostać wyeliminowana". Zgodnie z art. 2 ust. 1 lit. b) wspomnianej dyrektywy pojęcie „dyskryminacji pośredniej" definiuje się jako „sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki do osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne".

56 W tym względzie należy stwierdzić, że po pierwsze, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 33 opinii, uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniach głównych nie stanowi przejawu dyskryminacji bezpośredniej, ponieważ ma ono zastosowanie – bez rozróżniania – do pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej.

57 Po drugie, co się tyczy kwestii, czy uregulowanie to wprowadza dyskryminację pośrednią w rozumieniu art. 157 TFUE i dyrektywy 2006/54, należy przypomnieć, w pierwszej kolejności, że uregulowanie, takie jak uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniach głównych, stawia – jak stwierdzono w pkt 44 niniejszego wyroku – w niekorzystnym położeniu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w zakresie, w jakim za pracę wykonywaną przez nich w godzinach wykraczających ponad czas pracy uzgodniony w ich umowach o pracę, ale nie wykraczających ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, a mianowicie 38,5 godziny tygodniowo, nie otrzymują oni dodatku do wynagrodzenia, podczas gdy pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymują dodatek do wynagrodzenia, począwszy od pierwszej godziny pracy wykraczającej ponad owe 38,5 godziny pracy tygodniowo.

58 W drugiej kolejności, aby przepis pozornie neutralny stanowił przejaw dyskryminacji pośredniej w rozumieniu tych przepisów, musi on skutkować w praktyce postawieniem osób danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci. W tym względzie z motywu 30 dyrektywy 2006/54 oraz z orzecznictwa Trybunału wynika, że, ocena faktów, z których można domniemywać, że doszło do dyskryminacji pośredniej, należy do sądu krajowego – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, które mogą przewidywać w szczególności, że fakt występowania dyskryminacji pośredniej można udowodnić

z wykorzystaniem wszelkich środków, w tym na podstawie danych statystycznych (wyrok z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).

59 Co się tyczy danych statystycznych, przede wszystkim należy przypomnieć, że do sądu krajowego należy dokonanie oceny, w jakiej mierze owe przedstawione mu dane charakteryzujące sytuację pracowników są aktualne i czy mogą one zostać uwzględnione, to znaczy – czy w szczególności nie są one przejawem zjawisk czysto przypadkowych lub wynikających z tymczasowej sytuacji i czy, ogólnie rzecz biorąc, wydają się one znaczące (wyrok z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

60 Dalej, jeżeli sąd krajowy dysponuje takimi danymi, z utrwalonego orzecznictwa wynika, po pierwsze, że to do niego należy uwzględnienie wszystkich pracowników objętych zakresem stosowania uregulowania krajowego, w którym odmienne traktowanie znajduje swoje źródło, a po drugie, że najlepsza metoda porównania polega na porównaniu odpowiednich proporcji pracowników, których dotyczy dane uregulowanie, wśród męskiej siły roboczej, z takimi proporcjami wśród żeńskiej siły roboczej (wyroki: z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 W niniejszej sprawie z postanowień odsyłających odwołujących się do danych statystycznych dostarczonych przez stronę pozwaną w postępowaniach głównych wynika, że zatrudnia ona we wszystkich swoich zakładach ponad 5000 osób, z których 76,96 % stanowią kobiety. Spośród wszystkich tych pracowników 52,78 % jest zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Spośród pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy 84,74 % to kobiety, a 15,26 % – mężczyźni, natomiast wśród pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy kobiety stanowią 68,20 %, a mężczyźni – 31,80 %. Zatem pracownicy płci żeńskiej stanowią większość zarówno w grupie znajdującej się – wskutek rozpatrywanego w postępowaniach głównych uregulowania krajowego – w „korzystnym położeniu”, jak i w grupie znajdującej się z tego względu w „niekorzystnym położeniu”.

62 W takiej sytuacji sąd odsyłający stawia pytanie, czy można stwierdzić, że doszło do dyskryminacji pośredniej, nawet jeśli grupa pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, nieznajdująca się w owym niekorzystnym położeniu, nie składa się ze znacznie większego odsetka mężczyzn niż kobiet.

63 W tym względzie należy przypomnieć, że jak wyjaśnił rzecznik generalny w pkt 36–40 opinii, definicja pojęcia „dyskryminacji pośredniej”, zawarta w art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54, sformułowana zresztą w ten sam sposób co definicja zawarta w art. 1 ust. 2 tiret drugie dyrektywy 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. 2002, L 269, s. 15), nie uwzględnia przy badaniu dyskryminacji pośredniej, tak jak i inne przepisy dyrektywy 2006/54, elementów ilościowych. W definicji tej przyjęto bowiem podejście jakościowe, zgodnie z którym należy sprawdzić, czy rozpatrywany przepis krajowy może ze względu na sam swój charakter „postawić osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu” w porównaniu do osób innej płci. Wynika z tego, że sąd krajowy musi zbadać wszystkie istotne elementy jakościowe, aby ustalić istnienie takiego niekorzystnego położenia, uwzględniając wszystkich pracowników objętych zakresem stosowania uregulowania krajowego, stanowiącego podstawę odmiennego traktowania będącego przedmiotem postępowania.

64 W tym kontekście dane statystyczne stanowią jedynie jedną z wielu informacji, z której ten sąd może skorzystać i do której odwołuje się Trybunał – jako że dane te istnieją – w celu zbadania, w ramach wdrożenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, czy doszło do dyskryminacji pośredniej. I tak – zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału – istnienie takiego szczególnie niekorzystnego położenia można stwierdzić w szczególności, jeżeli zostanie wykazane, że dane uregulowanie krajowe wpływa negatywnie na znacznie wyższy odsetek osób danej płci w porównaniu do osób innej płci (wyrok z dnia 5 maja 2022 r., BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

65 W tym względzie należy stwierdzić, po pierwsze, że zgodnie z samym brzmieniem art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54 dyskryminacja pośrednia odnosi się wyłącznie do przepisu, kryterium lub praktyki, które „stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu" w porównaniu do osób innej płci. W związku z tym z brzmienia tego przepisu wynika, że dyskryminację pośrednią może stanowić sama okoliczność, iż osoby jednej płci są stawiane w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci.

66 Po drugie, jak wskazała Komisja Europejska, z danych statystycznych widniejących we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wydaje się wynikać, że jedynie 35 % pracowników płci męskiej zatrudnianych przez stronę pozwaną w postępowaniu głównym i objętych zakresem stosowania uregulowania krajowego rozpatrywanego w postępowaniach głównych jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy i odczuwa negatywne skutki tego uregulowania, podczas gdy odsetek zatrudnianych w niepełnym wymiarze czasu pracy przez tę stronę pracowników płci żeńskiej odczuwających negatywne skutki tego uregulowania wydaje się w sposób oczywisty znacznie wyższy, czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego.

67 Wynika z tego, że aby można było stwierdzić, iż doszło do pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć – w okolicznościach takich jak okoliczności spraw w postępowaniach głównych – nie jest konieczne, aby wśród pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy było znacznie więcej mężczyzn niż kobiet, w sytuacji gdy warunki wynikające z orzecznictwa przytoczonego w pkt 60 i 64 niniejszego wyroku są spełnione.

68 Sąd odsyłający zapytuje w tym kontekście, czy wyrok z dnia 26 stycznia 2021 r., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, pkt 25–36), z którego wynika, że zasada równego traktowania, zawarta w dyrektywie 2000/78, mająca chronić pracownika niepełnosprawnego w rozumieniu tej dyrektywy przed wszelką dyskryminacją ze względu na tę niepełnosprawność nie tylko w porównaniu do pracowników, którzy nie są niepełnosprawni, lecz również w porównaniu do innych pracowników niepełnosprawnych, ma znaczenie w niniejszej sprawie.

69 W tym względzie wystarczy stwierdzić, że w sprawie zakończonej wyrokiem przytoczonym w poprzednim punkcie odmienne traktowanie dotyczyło wyłącznie członków tej samej grupy chronionej w rozumieniu dyrektywy 2000/78, a mianowicie pracowników z niepełnosprawnościami, podczas gdy w sprawach rozpatrywanych w postępowaniach głównych owo odmienne traktowanie dotyczyło pracowników płci żeńskiej w porównaniu do pracowników płci męskiej. Rzeczony wyrok nie ma zatem znaczenia dla udzielenia odpowiedzi na pytania od pierwszego do trzeciego.

70 Wykładnia taka znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Trybunału dotyczącym dyrektywy Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 1979,

L 6, s. 24). Trybunał stwierdził bowiem, że pojęcie „dyskryminacji ze względu na płeć" zawarte w art. 4 ust. 1 tej dyrektywy może dotyczyć jedynie wypadków dyskryminacji pracowników płci męskiej z jednej strony i pracowników płci żeńskiej z drugiej strony oraz że przepis ten nie może być postrzegany jako przepis prawa Unii gwarantujący równe traktowanie w szerokim znaczeniu, to znaczy również między osobami należącymi do tej samej płci [wyrok z dnia 12 maja 2021 r., INSS (Dodatek do emerytury dla matek – II), C-130/20, EU:C:2021:381, pkt 21, 22].

71 Po trzecie, w razie gdyby sąd odsyłający na podstawie przedstawionych przez stronę pozwaną w postępowaniach głównych danych statystycznych oraz, w stosownym wypadku, innych istotnych okoliczności faktycznych doszedł do wniosku, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniach głównych stawia w szczególnie niekorzystnym położeniu pracowników płci żeńskiej w porównaniu z pracownikami płci męskiej, takie uregulowanie byłoby niezgodne z art. 2 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2006/54, chyba że jest ono obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem i środki służące do realizacji tego celu są odpowiednie i niezbędne (wyrok z dnia 3 października 2019 r., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, pkt 49).

72 W tym względzie należy przypomnieć, że z pkt 44–52 niniejszego wyroku wynika, iż „mniej korzystnego" traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, wynikającego z uregulowania takiego jak uregulowanie rozpatrywane w postępowaniach głównych, nie można uzasadnić, z jednej strony – celem polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę, a z drugiej strony – celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byliby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tymczasem taka wykładnia ma zastosowanie, odpowiednio, do uzasadniania pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, o której mowa w art. 2 ust. 1 lit. b) i w art. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2006/54, mogącej wynikać z rzeczonego uregulowania.

73 Z powyższych rozważań wynika następująca odpowiedź na pytania od pierwszego do trzeciego: art. 157 TFUE oraz art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że po pierwsze, uregulowanie krajowe, zgodnie z którym dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy znajdujących się w porównywalnej sytuacji, stanowi przejaw pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, jeżeli zostanie stwierdzone, że uregulowanie to stawia w niekorzystnym położeniu znacznie wyższy odsetek osób płci żeńskiej w stosunku do osób płci męskiej, przy czym nie jest konieczne, aby grupa pracowników, których to rozporządzenie nie stawia w niekorzystnym położeniu, a mianowicie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, składała się ze znacznie większej liczby mężczyzn niż kobiet, a po drugie, takiej dyskryminacji nie można uzasadnić celem polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę ani celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byliby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W przedmiocie kosztów

74 Dla stron w postępowaniach głównych niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionych przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniach głównych, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) **Klauzulę 4 pkt 1 i 2 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC),**

   należy interpretować w ten sposób, że:

   uregulowanie krajowe, zgodnie z którym dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy znajdujących się w porównywalnej sytuacji, prowadzi do „mniej korzystnego" traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu owej klauzuli 4 pkt 1, którego to traktowania nie można uzasadnić, z jednej strony – celem polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę, a z drugiej strony – celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byliby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2) **Artykuł 157 TFUE, jak również art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy**

   należy interpretować w ten sposób, że:

   po pierwsze, uregulowanie krajowe, zgodnie z którym dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy znajdujących się w porównywalnej sytuacji, stanowi przejaw pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, jeżeli zostanie stwierdzone, że uregulowanie to stawia w niekorzystnym położeniu znacznie wyższy odsetek osób płci żeńskiej w stosunku do osób płci męskiej, przy czym nie jest konieczne, aby grupa pracowników, których to rozporządzenie nie stawia w niekorzystnym położeniu, a mianowicie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, składała się ze znacznie większej liczby mężczyzn niż kobiet, a po drugie, że takiej dyskryminacji nie można uzasadnić celem

polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę ani celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byliby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Podpisy