Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 29. júla 2024*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Článok 157 ZFEÚ – Rovnosť zaobchádzania s mužmi a so ženami v oblasti zamestnanosti a práce – Smernica 2006/54/ES – Článok 2 ods. 1 písm. b) a článok 4 prvý odsek – Zákaz nepriamej diskriminácie na základe pohlavia – Práca na kratší pracovný čas – Smernica 97/81/ES – Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas – Doložka 4 – Zákaz zaobchádzať s pracovníkmi na čiastočný úväzok menej priaznivo ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok – Zaplatenie príplatku za prácu nadčas len vo vzťahu k tej práci nadčas vykonanej pracovníkmi s kratším pracovným časom, ktorá bola vykonaná nad rámec bežného pracovného času stanoveného pre pracovníkov na plný úväzok“

V spojených veciach C-184/22 a C-185/22,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) z 28. októbra 2021 a doručené Súdnemu dvoru 10. marca 2022, ktoré súvisia s konaniami:

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

proti

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Arabadžiev, sudcovia T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (spravodajca) a I. Ziemele,

generálny advokát: A. Rantos,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– IK, v zastúpení: J. Windhorst, Rechtsanwältin,

* Jazyk konania: nemčina.

– KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, v zastúpení: K. M. Weber, Rechtsanwalt,

– dánska vláda, v zastúpení: J. F. Kronborg, C. Maertens a V. Pasternak Jørgensen, splnomocnené zástupkyne,

– poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,

– nórska vláda, v zastúpení: T. Hostvedt Aarthun a I. Thue, splnomocnené zástupkyne,

– Európska komisia, v zastúpení: D. Recchia, E. Schmidt a A. Szmytkowska, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 16. novembra 2023,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článku 157 ZFEÚ, článku 2 ods. 1 písm. b) a článku 4 prvého odseku smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23), ako aj doložky 4 bodov 1 a 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá sa nachádza v prílohe k smernici Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267).

2 Tieto návrhy boli podané v rámci sporov medzi IK (C-184/22) a CM (C-185/22) na jednej strane a ich zamestnávateľom KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV na druhej strane vo veci zaplatenia príplatku ku mzde za prácu nadčas vykonanú nad rámec bežného pracovného času dohodnutého v ich pracovných zmluvách.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 2006/54

3 Odôvodnenie 30 smernice 2006/54 znie:

„… Je… potrebné objasniť, že zhodnotenie skutočností, z ktorých možno usudzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, ostáva naďalej v pôsobnosti príslušného vnútroštátneho orgánu v súlade s vnútroštátnym právom alebo obvyklými postupmi. …“

4 Článok 2 ods. 1 písm. b) a e) smernice 2006/54 stanovuje:

„Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

…

b) ‚nepriama diskriminácia‘: keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné;

…

e) ‚odmena‘: riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním“.

5 Článok 4 uvedenej smernice, nazvaný „Zákaz diskriminácie“, v prvom odseku stanovuje:

„Za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania.“

Rámcová dohoda

6 V doložke 1 písm. a) rámcovej dohody sa uvádza, že jej účelom je „zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas“.

7 Doložka 2 bod 1 rámcovej dohody znie:

„Táto dohoda platí pre pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte.“

8 Podľa doložky 3 rámcovej dohody:

„Na účely tejto dohody:

1. Termín ‚pracovník na kratší pracovný čas‘ sa vzťahuje na zamestnanca, ktorého bežný pracovný čas, vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka, je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka na plný úväzok.

2. Termín ‚porovnateľný pracovník na plný úväzok‘ znamená pracovníka na plný úväzok v rovnakej organizácii, ktorý má rovnaký druh pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je prijatý na rovnakú alebo podobnú prácu/zamestnanie, pričom sa primerane zohľadňujú ostatné činitele, ktoré môžu zahŕňať služobný vek a kvalifikáciu/odbornosť.

…“

9 V doložke 4 rámcovej dohody, nazvanej „Zásada nediskriminácie“, sa v bodoch 1 a 2 uvádza:

„1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné [rozdielne – *neoficiálny preklad*] zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.

2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).“

Nemecké právo

10 Podľa § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania) zo 14. augusta 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897) v znení uplatniteľnom na spory vo veciach samých (ďalej len „AGG“), nazvaného „Účel zákona“:

„Cieľom tohto zákona je zabrániť akejkoľvek diskriminácii na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, alebo takúto diskrimináciu odstrániť.“

11 V § 7 AGG sa stanovuje, že pracovníci nesmú byť diskriminovaní zo žiadneho z dôvodov uvedených v § 1 tohto zákona, vrátane z dôvodu pohlavia.

12 Podľa § 15 uvedeného zákona s názvom „Odškodnenie a náhrada škody“:

„1. V prípade porušenia zákazu diskriminácie je zamestnávateľ povinný nahradiť škodu, ktorá týmto porušením vznikla. …

2. Za škodu, ktorá nie je majetkovou ujmou, môže zamestnanec požadovať primeranú finančnú náhradu škody. …“

13 V § 3 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (zákon o podpore transparentnosti odmeňovania žien a mužov) z 30. júna 2017 (BGBl. 2017 I, s. 2152), v znení uplatniteľnom na spory vo veciach samých, nazvanom „Zákaz priamej a nepriamej diskriminácie pri odmeňovaní na základe pohlavia“, sa v odseku 1 stanovuje:

„V prípade rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty sa zakazuje akákoľvek priama alebo nepriama diskriminácia na základe pohlavia v súvislosti so všetkými zložkami odmeny alebo podmienkami odmeňovania.“

14 V § 7 tohto zákona, nazvanom „Povinnosť rovnakého odmeňovania“, sa uvádza:

„V rámci pracovnoprávneho vzťahu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemožno na základe pohlavia pracovníka alebo pracovníčky dohodnúť alebo vyplatiť nižšiu odmenu, ako je odmena pracovníka alebo pracovníčky opačného pohlavia.“

15 V § 4 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zákon o práci na kratší pracovný čas a o zmluvách na dobu určitú) z 21. decembra 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966), v znení uplatniteľnom na spory vo veciach samých, nazvanom „Zákaz diskriminácie“, sa v odseku 1 stanovuje:

„S pracovníkom na kratší pracovný čas sa nesmie zaobchádzať v dôsledku práce na kratší pracovný čas menej priaznivo ako s porovnateľným pracovníkom na plný úväzok, pokiaľ neexistujú objektívne dôvody odôvodňujúce rozdielne zaobchádzanie. Pracovník na kratší pracovný čas musí dostať odmenu alebo iné deliteľné plnenie, ktorého hodnotu možno vyjadriť v peniazoch a ktorého rozsah musí zodpovedať prinajmenšom podielu jeho pracovného času na pracovnom čase porovnateľného pracovníka na plný úväzok.“

16 V § 10 Manteltarifvertrag (rámcová kolektívna zmluva) (ďalej len „MTV“), ktorá bola uzavretá medzi Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di) (Spoločná odborová organizácia sektora služieb) a žalovaným vo veciach samých, nazvanom „Pracovný čas“, sa uvádza:

„1. Riadny týždenný pracovný čas zamestnanca na plný úväzok bez prestávok je v priemere 38,5 hodiny.

…

Bežný denný pracovný čas zamestnanca na plný úväzok je 7 hodín a 42 minút.

…

6. Ak si zvýšený objem práce vyžaduje prácu nadčas, takáto práca sa v zásade musí nariadiť. … Práca nadčas sa musí obmedziť na nevyhnutné prípady a musí sa prerozdeliť čo možno najrovnomernejšie medzi všetkých zamestnancov.

7. Za prácu nadčas sa považuje nariadený pracovný čas, ktorý presahuje rámec riadneho pracovného času… v súlade s plánom služieb alebo obvyklej prevádzky v podniku. Príplatok sa v súlade s § 13 ods. 1 poskytuje za prácu nadčas odpracovanú nad rámec pracovného času zamestnanca na plný úväzok za kalendárny mesiac, ktorú nie je možné kompenzovať poskytnutím dovolenky v príslušnom kalendárnom mesiaci.

…“

17 Podľa § 13 MTV, nazvaného „Odmena za prácu nadčas, príplatky a náhrady za službu v nevýhodnej dobe“:

„1. Náhrada za prácu nadčas podľa § 10 ods. 7 MTV predstavuje 1/167 mesačného tarifného platu za hodinu práce nadčas. Príplatky za prácu nadčas podľa § 10 ods. 7 druhej vety sú vo výške 30 %.“

…“

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

18 Žalovaný vo veciach samých je poskytovateľom ambulantných dialyzačných služieb, ktorý pôsobí na celom území Spolkovej republiky Nemecko.

19 IK a CM, ktoré sú zamestnané v KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV ako ošetrovateľky na kratší pracovný čas, sú na základe ich pracovných zmlúv povinné odpracovať, pokiaľ ide o IK, 40 %, a pokiaľ ide o CM, 80 % bežného týždenného pracovného času pracovníka na plný úväzok, ktorý je podľa § 10 MTV stanovený na 38,5 hodiny.

20 Keďže sa žalobkyne vo veciach samých domnievali, že žalovaný vo veciach samých je povinný zaplatiť im príplatok ku mzde za vykonanú prácu nadčas v súlade s § 10 ods. 7 MTV alebo vykonať v ich kontách pracovného času zápočet pracovného času v rozsahu zodpovedajúcom príplatkom, na ktoré im vznikol nárok, podali žalobu na Arbeitsgericht (Pracovný súd, Nemecko), ktorou sa domáhali zápočtu pracovného času v rozsahu zodpovedajúcom príplatkom, na ktoré im vznikol nárok, ako aj náhrady škody podľa § 15 ods. 2 AGG.

21 Na podporu svojich žalôb žalobkyne vo veciach samých uviedli, že žalovaný vo veciach samých tým, že im nevyplatil príplatok ku mzde za prácu nadčas, ktorá bola vykonaná nad rámec pracovného času dohodnutého v ich pracovnej zmluve, a nevykonal v ich kontách pracovného času zápočet pracovného času v rozsahu zodpovedajúcom príplatkom, na ktoré im vznikol nárok, s nimi zaobchádzal menej priaznivo ako so zamestnancami na plný úväzok, a to z dôvodu, že pracujú na kratší pracovný čas. Okrem toho vo vzťahu k nim došlo k nepriamej diskriminácii na základe ich pohlavia, keďže žalovaný vo veciach samých zamestnáva na kratší pracovný čas prevažne ženy.

22 Arbeitsgericht (Pracovný súd) tieto žaloby zamietol, a preto žalobkyne vo veciach samých podali proti rozsudkom tohto súdu odvolanie na Landesarbeitsgericht Hessen (Krajinský pracovný súd Hesensko, Nemecko), ktorý uložil žalovanému vo veciach samých povinnosť vykonať v ich kontách pracovného času zápočet pracovného času v rozsahu zodpovedajúcom príplatkom za prácu nadčas, na ktoré im vznikol nárok, no zamietol návrh žalobkýň vo veciach samých na zaplatenie náhrady škody na základe § 15 ods. 2 AGG.

23 Žalobkyne vo veciach samých podali opravný prostriedok „Revision“ na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), ktorý je vnútroštátnym súdom, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorým sa domáhali zaplatenia uvedenej náhrady škody. Žalovaný vo veciach samých zase podal na tento súd vzájomný opravný prostriedok „Revision“ proti danému rozhodnutiu v rozsahu, v akom mu bola uložená povinnosť vykonať v ich kontách pracovného času zápočet pracovného času.

24 Vnútroštátny súd sa domnieva, že na účely rozhodnutia o práve žalobkýň vo veciach samých na náhradu škody v zmysle § 15 AGG je potrebné vedieť, či boli v rozpore s § 7 AGG diskriminované na základe pohlavia.

25 Taktiež usudzuje, že na účely rozhodnutia o vzájomnom opravnom prostriedku „Revision“, ktorý podal žalovaný vo veciach samých proti rozhodnutiu v rozsahu, v akom mu bola uložená povinnosť vykonať v kontách pracovného času žalobkýň vo veciach samých zápočet pracovného času, je rozhodujúce vedieť, či boli diskriminované z dôvodu, že sú zamestnané na kratší pracovný čas.

26 Za týchto okolností Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky, ktoré majú v spojených veciach C-184/22 a C-185/22 rovnaké znenie:

„1. Má sa článok 157 ZFEÚ, ako aj článok 2 ods. 1 písm. b) a článok 4 [prvý odsek] [smernice 2006/54] vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna kolektívna zmluva, ktorá vyplácanie príplatkov za prácu nadčas stanovuje len za hodiny odpracované nad rámec riadneho pracovného času pracovníka na plný úväzok, zahŕňa rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na plný úväzok a pracovníkmi na kratší pracovný čas?

2. V prípade kladnej odpovede Súdneho dvora na prvú otázku:
   a) Má sa článok 157 ZFEÚ, ako aj článok 2 ods. 1 písm. b) a článok 4 [prvý odsek] [smernice 2006/54] vykladať v tom zmysle, že v takomto prípade na konštatovanie, že rozdielne zaobchádzanie sa týka podstatne viac žien ako mužov, nestačí, že medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas je podstatne viac žien ako mužov, ale navyše musí byť medzi pracovníkmi na plný úväzok podstatne viac mužov, resp. podstatne vyšší podiel mužov?
   b) Alebo z úvah [Súdneho dvora] v bodoch 25 až 36 rozsudku [z 26. januára 2021], Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64), vyplýva pre článok 157 ZFEÚ a [smernicu 2006/54] iný záver v tom zmysle, že aj rozdielne zaobchádzanie v rámci jednej skupiny tvorenej osobami so zdravotným postihnutím môže patriť do pôsobnosti pojmu ‚diskriminácia' podľa článku 2 [smernice 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79)]?

3. V prípade, že Súdny dvor na prvú otázku odpovie kladne [a na druhú otázku písm. a) a b)] v tom zmysle, že v situácii, o akú ide v konaní vo veciach samých, možno konštatovať, že rozdielne zaobchádzanie v otázkach odmeňovania sa dotýka podstatne viac žien ako mužov: má sa článok 157 ZFEÚ, ako aj článok 2 ods. 1 písm. b) a článok 4 [prvý odsek] [smernice 2006/54] vykladať v tom zmysle, že môže predstavovať legitímny cieľ to, že strany kolektívnej zmluvy prostredníctvom právnej úpravy – akou je právna úprava uvedená v prvej otázke – sledujú na jednej strane cieľ spočívajúci v tom, aby sa zamestnávatelia odrádzali od nariaďovania práce nadčas a aby vyplácali príplatok za prácu nadčas v prípade, že dôjde k využívaniu zamestnancov vo väčšom ako dohodnutom rozsahu, avšak na druhej strane sledujú cieľ spočívajúci v tom, aby predišli nepriaznivejšiemu zaobchádzaniu s pracovníkmi na plný úväzok v porovnaní s pracovníkmi na kratší pracovný čas, a preto stanovili, že nárok na príplatok ku mzde vzniká [len] za tú prácu nadčas, ktorá je vykonaná nad rámec pracovného času pracovníka na plný úväzok za kalendárny mesiac?

4. Má sa doložka 4 bod 1 [rámcovej dohody] obsiahnutej v prílohe [k smernici 97/81] vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna kolektívna zmluva, ktorá predpokladá vyplácanie príplatkov ku mzde len za tie hodiny práce, ktoré boli odpracované nad rámec riadneho pracovného času pracovníka na plný úväzok, zahŕňa rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi na plný úväzok a pracovníkmi na kratší pracovný čas?

5. V prípade kladnej odpovede Súdneho dvora na štvrtú otázku, má sa doložka 4 bod 1 [rámcovej dohody] obsiahnutej v prílohe [k smernici 97/81] vykladať v tom zmysle, že môže predstavovať legitímny dôvod to, že strany kolektívnej zmluvy prostredníctvom právnej úpravy – akou je právna úprava uvedená [vo štvrtej otázke] – sledujú na jednej strane cieľ spočívajúci v tom,

aby sa zamestnávatelia odrádzali od nariaďovania práce nadčas a aby vyplácali príplatok za prácu nadčas v prípade, že dôjde k využívaniu pracovníkov vo väčšom ako dohodnutom rozsahu, avšak na druhej strane sledujú aj cieľ spočívajúci v tom, aby predišli nepriaznivejšiemu zaobchádzaniu s pracovníkmi na plný úväzok v porovnaní s pracovníkmi na kratší pracovný čas, a preto stanovili, že príplatky ku mzde sa vyplácajú len za tú prácu nadčas, ktorá je vykonaná nad rámec pracovného času pracovníka na plný úväzok za kalendárny mesiac?“

27 Rozhodnutím predsedu Súdneho dvora z 19. apríla 2022 boli veci C-184/22 a C-185/22 spojené na spoločné konanie na účely písomnej časti konania, ústnej časti konania a rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

O štvrtej a piatej otázke

28 Svojou štvrtou a piatou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne a v prvom rade, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, na základe ktorej sa príplatok ku mzde za prácu nadčas, pokiaľ ide o pracovníkov na kratší pracovný čas, poskytuje len za hodiny odpracované nad rámec bežného pracovného času stanoveného pre pracovníkov na plný úväzok, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, predstavuje „menej priaznivé“ zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas v zmysle tejto doložky 4 bodu 1 a či takéto zaobchádzanie môže byť odôvodnené sledovaním na jednej strane cieľa odrádzať zamestnávateľa od toho, aby pracovníkom nariaďoval prácu nadčas nad rámec pracovného času individuálne dohodnutého v ich pracovných zmluvách, a na druhej strane cieľa zabrániť tomu, aby sa s pracovníkmi na plný úväzok zaobchádzalo menej priaznivo ako s pracovníkmi na kratší pracovný čas.

29 Na úvod treba konštatovať, že v prejednávanej veci je nesporné, že žalobkyne vo veciach samých sú pracovníkmi na kratší pracovný čas v zmysle doložky 3 rámcovej dohody. Takisto je nesporné, že MTV sa na ich pracovné zmluvy uplatňuje.

30 Pokiaľ ide o výklad doložky 4 rámcovej dohody, treba v prvom rade pripomenúť, že cieľom tejto dohody je jednak podporiť prácu na kratší pracovný čas a jednak odstrániť diskrimináciu medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný úväzok, tak ako to výslovne vyplýva z doložky 1 písm. a) rámcovej dohody (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 36 a citovaná judikatúra).

31 Vzhľadom na tieto ciele sa doložka 4 rámcovej dohody musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá nemôže byť vykladaná reštriktívne (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 38 a citovaná judikatúra).

32 Ďalej, v súlade s cieľom odstrániť diskrimináciu medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a pracovníkmi na plný úväzok, stanoveným v doložke 1 písm. a) rámcovej dohody, doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody bráni vo vzťahu k podmienkam zamestnania tomu, aby sa s pracovníkmi na kratší pracovný čas zaobchádzalo „menej priaznivo“ ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené objektívnymi dôvodmi (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 39 a citovaná judikatúra).

33 Súdny dvor okrem toho rozhodol, že účelom tohto ustanovenia je zabezpečiť uplatňovanie zásady nediskriminácie vo vzťahu k pracovníkom na kratší pracovný čas, aby sa zabránilo tomu, že zamestnávateľ bude pracovnoprávny vzťah takejto povahy využívať na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na plný úväzok (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 40 a citovaná judikatúra).

34 V prvom rade tak pokiaľ ide v predmetnom prípade o otázku, či príplatok ku mzde za prácu nadčas spadá pod pojem „podmienky zamestnania“ uvedený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody, treba uviesť, že Súdny dvor už rozhodol, že tento pojem zahŕňa podmienky týkajúce sa odmeňovania (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 41 a citovaná judikatúra).

35 V druhom rade, pokiaľ ide o porovnateľnosť situácií osôb pracujúcich ako ošetrovatelia na plný úväzok a osôb pracujúcich ako ošetrovatelia kratší pracovný čas, akými sú aj žalobkyne vo veciach samých, treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry na účely posúdenia toho, či pracovníci vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle doložky 3 bodu 2 rámcovej dohody, treba preskúmať, či vzhľadom na všetky okolnosti, akými sú povaha práce, podmienky vzdelávania a podmienky zamestnania, možno týchto pracovníkov považovať za nachádzajúcich sa v porovnateľnej situácii (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 44 a citovaná judikatúra).

36 Ak sa zistí, že zamestnanci na kratší pracovný čas vykonávajú v rámci svojho zamestnania tú istú prácu ako zamestnanci zamestnaní tým istým zamestnávateľom na plný úväzok alebo zastávajú rovnaké pracovné miesto ako títo zamestnanci, situácie týchto dvoch kategórií zamestnancov by sa v zásade mali považovať za porovnateľné (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 45 a citovaná judikatúra).

37 V tejto súvislosti však treba pripomenúť, že vnútroštátnemu súdu, ktorý má jediný právomoc posúdiť skutkový stav, prislúcha, aby určil, či vzhľadom na konkrétnu povahu činností vykonávaných týmito pracovníkmi im možno pripísať rovnakú hodnotu (rozsudok z 3. júna 2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, bod 30 a citovaná judikatúra).

38 V prejednávanej veci, s výhradou overenia vnútroštátnym súdom, sa zdá, že žalovaný vo veciach samých nespochybňuje, že práca vykonávaná žalobkyňami vo veciach samých je porovnateľná s prácou vykonávanou pracovníkmi, ktorých tento zamestnáva na plný úväzok.

39 V treťom rade, pokiaľ ide o otázku, či existuje rozdielne zaobchádzanie medzi osobami, ktoré pracujú ako ošetrovatelia na kratší pracovný čas, akými sú aj žalobkyne vo veciach samých, a osobami, ktoré pracujú ako ošetrovatelia na plný úväzok, z rozhodnutí vnútroštátneho súdu vyplýva, že ošetrovateľka na kratší pracovný čas dostáva príplatok ku mzde za prácu nadčas len za tie hodiny, ktoré sú odpracované nad rámec bežného týždenného pracovného času osoby pracujúcej ako ošetrovateľ na plný úväzok, t. j. pracovného času, ktorý je v prejednávanej veci podľa § 10 ods. 1 MTV stanovený na 38,5 hodiny.

40 Osoba, ktorá pracuje ako ošetrovateľ na kratší pracovný čas, tak musí odpracovať rovnaký počet hodín práce ako osoba pracujúca ako ošetrovateľ na plný úväzok, na to, aby jej vznikol nárok na príplatok za prácu nadčas, a to bez ohľadu na bežný pracovný čas individuálne dohodnutý v pracovnej zmluve tejto osoby, ktorá pracuje ako ošetrovateľ na kratší pracovný čas, a teda

nemôže – alebo môže len s oveľa nižšou pravdepodobnosťou než osoba pracujúca ako ošetrovateľ na plný úväzok – dosiahnuť počet hodín práce vyžadovaný na vznik nároku na uvedený príplatok ku mzde.

41 Ako uvádza vnútroštátny súd, odmena za prácu nadčas sa síce zdá byť rovnaká, a to pokiaľ ide o osoby pracujúce ako ošetrovatelia na kratší pracovný čas, ako aj osoby pracujúce ako ošetrovatelia na plný úväzok, keďže nárok na takýto príplatok vzniká len po prekročení hranice 38,5 hodín práce za týždeň vo vzťahu ku všetkým týmto osobám, no treba pritom poukázať na to, že stanovenie tejto jednotnej hranice tak pre osoby, ktoré pracujú ako ošetrovatelia na plný úväzok, ako aj pre osoby pracujúce ako ošetrovatelia na kratší pracovný čas, predstavuje vo vzťahu k týmto druhým uvedeným pracovníkom – vzhľadom na bežný pracovný čas dohodnutý v ich zmluvách – väčšie zaťaženie, keďže prinajmenšom časť hodín odpracovaných nad rámec tohto bežného pracovného času, hoci je odmeňovaná, nezakladá nárok na príplatok. Osoby, ktoré pracujú ako ošetrovatelia na plný úväzok, totiž dostávajú príplatok za prácu nadčas od úplne prvej hodiny odpracovanej nad rámec bežného pracovného času, ktorý sa ich týka, t. j. nad rámec 38,5 hodín týždenne, zatiaľ čo osoby pracujúce ako ošetrovatelia na kratší pracovný čas nedostávajú príplatok za ten odpracovaný čas, ktorý ide nad rámec bežného pracovného času dohodnutého v ich pracovných zmluvách, no neprekročí rámec bežného pracovného času stanoveného pre osoby, ktoré pracujú ako ošetrovatelia na plný úväzok.

42 S osobami pracujúcimi ako ošetrovatelia na kratší pracovný čas, ktoré odpracúvajú hodiny práce nad rámec bežného pracovného času dohodnutého v ich pracovných zmluvách bez nároku na príplatok ku mzde, sa teda zaobchádza rozdielne v porovnaní s osobami pracujúcimi ako ošetrovatelia na plný úväzok, ktorých hodiny odpracované nad rámec 38,5 hodín týždenne sú odmeňované v podobe príplatku ku mzde (pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. mája 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, bod 17).

43 Treba pritom pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry musí byť odmena pracovníkov na kratší pracovný čas rovnocenná odmene pracovníkov na plný úväzok, s výhradou uplatnenia zásady *pro rata temporis* stanovenej v doložke 4 bode 2 rámcovej dohody (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 53 a citovaná judikatúra).

44 V dôsledku toho, s výhradou overenia vnútroštátnym súdom, vzhľadom na to, že v prípade osôb, ktoré pracujú ako ošetrovatelia na kratší pracovný čas, akými sú aj žalobkyne vo veciach samých, nie je počet hodín práce, nad ktorý dostávajú príplatok ku mzde, *pro rata temporis* znížený v závislosti od pracovného času individuálne dohodnutého v ich pracovných zmluvách, zdá sa, že sa s nimi zaobchádza „menej priaznivo“ v porovnaní s osobami, ktoré pracujú ako ošetrovatelia na plný úväzok, čo doložka 4 bod 1 rámcovej dohody zakazuje, pokiaľ toto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené „objektívnym dôvodom“ v zmysle tejto doložky (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 49 a citovanú judikatúru).

45 V tejto súvislosti bude úlohou vnútroštátneho súdu, aby s prihliadnutím na všetky relevantné skutočnosti určil, či rozdielne zaobchádzanie, o ktoré ide vo veciach samých, možno považovať za odôvodnené „objektívnym dôvodom“.

46 Z tohto hľadiska treba pripomenúť, že hoci v rámci článku 267 ZFEÚ Súdny dvor nemá právomoc posudzovať skutkový stav a uplatňovať právne predpisy Únie na konkrétny prípad, je jeho úlohou poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky potrebné údaje, ktoré by ho pri tomto posúdení mali viesť (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 55 a citovaná judikatúra).

47 V tejto súvislosti treba poukázať na to, že pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody vyžaduje, aby konštatované rozdielne zaobchádzanie odôvodňovala existencia presných a konkrétnych skutočností, ktorými sa vyznačuje predmetná podmienka zamestnávania, v osobitnom kontexte, do ktorého táto podmienka patrí, a na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to na účely toho, aby bolo možné zabezpečiť, aby toto rozdielne zaobchádzanie zodpovedalo skutočnej potrebe, bolo vhodné na dosiahnutie sledovaného cieľa a bolo na tento účel nevyhnutné. Tieto skutočnosti môžu vyplývať najmä z osobitnej povahy úloh, na ktorých plnenie boli zmluvy na kratší pracovný čas uzavreté, a z charakteristických vlastností vnútorne spätých s týmito úlohami, prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 58 a citovaná judikatúra).

48 V prejednávanej veci sa vnútroštátny súd pýta, či na jednej strane cieľ odrádzať zamestnávateľa od toho, aby pracovníkom nariaďoval prácu nadčas nad rámec pracovného času, ktorý bol s týmito pracovníkmi individuálne dohodnutý, a na druhej strane cieľ zabrániť tomu, aby sa s pracovníkmi na plný úväzok zaobchádzalo menej priaznivo ako s pracovníkmi na kratší pracovný čas, môžu predstavovať „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.

49 Pokiaľ ide o prvý z týchto cieľov, treba poukázať na to, že uplatnenie vnútroštátnej právnej úpravy, o akú ide vo veciach samých, má za dôsledok to, že hodiny, ktoré pracovníci na kratší pracovný čas odpracujú nad rámec bežného pracovného času dohodnutého v ich pracovnej zmluve, a pritom neprekročia bežný pracovný čas stanovený pre pracovníka na plný úväzok, t. j. 38,5 hodín týždenne, predstavujú pre zamestnávateľa menšiu finančnú záťaž ako rovnaký počet hodín nadčas odpracovaných pracovníkom na plný úväzok, keďže za tieto hodiny nevzniká nárok na príplatok. Vo vzťahu k pracovníkom na kratší pracovný čas tak táto právna úprava vyvoláva opačný účinok než ten, ktorý bol zamýšľaný, pretože, tak ako uvádza vnútroštátny súd, v skutočnosti podnecuje zamestnávateľa k tomu, aby nadčasy nariaďoval skôr pracovníkom na kratší pracovný čas, a nie pracovníkom na plný úväzok.

50 Z toho vyplýva, že stanovenie jednotnej hranice pre pracovníkov na kratší pracovný čas a pracovníkov na plný úväzok, pokiaľ ide o poskytnutie príplatku za prácu nadčas, nie je v prípade pracovníkov na kratší pracovný čas spôsobilé dosiahnuť cieľ spočívajúci v odrádzaní zamestnávateľov od toho, aby pracovníkom nariaďovali prácu nadčas.

51 Pokiaľ ide o druhý z cieľov uvedených v bode 48 tohto rozsudku, treba poukázať na to, že tento cieľ sa snaží zabrániť údajne nepriaznivému zaobchádzaniu s pracovníkmi na plný úväzok v porovnaní s pracovníkmi na kratší pracovný čas. Odôvodnenie, z ktorého vychádza tento cieľ, je založené na predpoklade, že ak by zamestnávateľovi, ktorý od pracovníka na kratší pracovný časom požaduje vykonanie práce nadčas, bola uložená povinnosť zaplatiť tomuto pracovníkovi príplatok ku mzde za prácu nadčas už od prvej hodiny práce, ktorú uvedený pracovník vykoná nad rámec pracovného času, ktorý bol individuálne dohodnutý v jeho pracovnej zmluve, tak ako to robí vo vzťahu k pracovníkom na plný úväzok, viedlo by to k menej priaznivému zaobchádzaniu s týmito druhými uvedenými pracovníkmi. Tento predpoklad je pritom nesprávny, keďže v takom prípade by sa s pracovníkmi na plný úväzok, pokiaľ ide o prácu nadčas, zaobchádzalo rovnako ako s pracovníkmi na kratší pracovný čas, s výhradou uplatnenia zásady *pro rata temporis*.

52 Z toho vyplýva, že ani týmto druhým cieľom nemožno odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, o ktoré ide v konaniach vo veciach samých.

53 Vzhľadom na všetko, čo je uvedené vyššie, treba na štvrtú a piatu otázku odpovedať tak, že doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, na základe ktorej sa príplatok ku mzde za prácu nadčas, pokiaľ ide o pracovníkov na kratší pracovný čas, poskytuje len za hodiny odpracované nad rámec bežného pracovného času stanoveného pre pracovníkov na plný úväzok, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, predstavuje „menej priaznivé“ zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas v zmysle tejto doložky 4 bodu 1, ktoré nemôže byť odôvodnené sledovaním na jednej strane cieľa odrádzať zamestnávateľa od toho, aby pracovníkom nariaďoval prácu nadčas nad rámec pracovného času individuálne dohodnutého v ich pracovnej zmluve, a na druhej strane cieľa zabrániť tomu, aby sa s pracovníkmi na plný úväzok zaobchádzalo menej priaznivo ako s pracovníkmi na kratší pracovný čas.

O prvej až tretej otázke

54 Svojou prvou až treťou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne a v druhom rade, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 157 ZFEÚ, ako aj článok 2 ods. 1 písm. b) a článok 4 prvý odsek smernice 2006/54 majú vykladať v tom zmysle, že po prvé vnútroštátna právna úprava, na základe ktorej sa príplatok ku mzde za prácu nadčas, pokiaľ ide o pracovníkov na kratší pracovný čas, poskytuje len za hodiny odpracované nad rámec bežného pracovného času stanoveného pre pracovníkov na plný úväzok, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, a to aj v situácii, že medzi pracovníkmi na plný úväzok existuje podstatne vyšší podiel žien než mužov, a po druhé že takúto diskrimináciu možno odôvodniť sledovaním cieľa odrádzať zamestnávateľa od toho, aby pracovníkom nariaďoval prácu nadčas nad rámec pracovného času individuálne dohodnutého v ich pracovnej zmluve, ako aj cieľa zabrániť tomu, aby sa s pracovníkmi na plný úväzok zaobchádzalo menej priaznivo ako s pracovníkmi na kratší pracovný čas.

55 Podľa článku 157 ods. 1 ZFEÚ „každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“. Okrem toho článok 4 prvý odsek smernice 2006/54 stanovuje, že „za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania“. Pokiaľ ide o článok 2 ods. 1 písm. b) tejto smernice, tento vymedzuje pojem „nepriama diskriminácia“ ako situáciu, „keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné“.

56 V tejto súvislosti treba po prvé konštatovať, že tak ako uviedol generálny advokát v bode 33 svojich návrhov, vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veciach samých, nepredstavuje priamu diskrimináciu, keďže sa uplatňuje bez rozdielu na pracovníkov mužského a ženského pohlavia.

57 Po druhé, pokiaľ ide o otázku, či táto právna úprava zavádza nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 157 ZFEÚ a smernice 2006/54, treba v prvom rade pripomenúť, že taká právna úprava, akou je vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veciach samých, znevýhodňuje – tak ako je konštatované v bode 44 tohto rozsudku – pracovníkov na kratší pracovný čas v porovnaní s pracovníkmi na plný úväzok tým, že za hodiny, ktoré odpracujú nad rámec pracovného času dohodnutého v ich pracovných zmluvách, a neprekročia pritom bežný pracovný čas stanovený

pre pracovníkov na plný úväzok, t. j. 38,5 hodiny týždenne, nemajú nárok na príplatok ku mzde, zatiaľ čo pracovníci na plný úväzok dostávajú príplatok ku mzde od prvej hodiny vykonanej nad rámec pracovného času 38,5 hodiny týždenne.

58 V druhom rade na to, aby zdanlivo neutrálne opatrenie predstavovalo nepriamu diskrimináciu v zmysle týchto ustanovení, musí mať v praxi za následok osobitné znevýhodnenie osôb jedného pohlavia v porovnaní s osobami druhého pohlavia. V tejto súvislosti z odôvodnenia 30 smernice 2006/54, ako aj z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva, ktoré môžu najmä ustanoviť, aby sa nepriama diskriminácia zisťovala všetkými prostriedkami vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní (rozsudok z 3. októbra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 46 a citovaná judikatúra).

59 Pokiaľ ide o štatistické údaje, treba najskôr pripomenúť, že vnútroštátnemu súdu prináleží, aby posúdil, do akej miery štatistické údaje, ktoré mu boli predložené a ktoré charakterizujú situáciu pracovnej sily, sú platné a či ich možno zohľadniť, t. j. či hlavne nejde o vyjadrenie náhodných či krátkodobých javov a či sa vo všeobecnosti zdajú byť významné (rozsudok z 3. októbra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 48 a citovaná judikatúra).

60 Ďalej, pokiaľ má vnútroštátny súd k dispozícii takéto údaje, z ustálenej judikatúry vyplýva, že jednak vnútroštátnemu súdu prináleží, aby zohľadnil všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje vnútroštátna právna úprava, na ktorej je rozdielne zaobchádzanie založené, a jednak že lepšia porovnávacia metóda spočíva v porovnaní jednotlivých pomerov pracovníkov, ktorí sú a ktorí nie sú dotknutí predmetným pravidlom v rámci mužskej pracovnej sily, s tými istými pomermi v rámci pracovnej sily ženského pohlavia (rozsudky zo 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, bod 41 a citovaná judikatúra, ako aj z 3. októbra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 47 a citovaná judikatúra).

61 V prejednávanej veci z návrhov na začatie prejudiciálneho konania, ktoré odkazujú na štatistické údaje poskytnuté žalovaným vo veciach samých, vyplýva, že tento vo všetkých svojich zariadeniach zamestnáva viac ako 5 000 osôb, z ktorých 76,96 % tvoria ženy. Zo všetkých týchto pracovníkov pracuje 52,78 % na kratší pracovný čas. Spomedzi týchto pracovníkov na kratší pracovný čas tvoria 84,74 % ženy a 15,26 % muži a spomedzi pracovníkov na plný úväzok tvoria 68,20 % ženy a 31,80 % muži. Pracovníci ženského pohlavia teda tvoria väčšinu tak v skupine, ktorá je „zvýhodnená“, ako aj v skupine, ktorá je „znevýhodnená“ vnútroštátnou právnou úpravou, o ktorú ide vo veciach samých.

62 V takejto situácii sa vnútroštátny súd pýta, či možno konštatovať nepriamu diskrimináciu aj v prípade, že skupinu pracovníkov na plný úväzok, ktorá nie je takto znevýhodnená, netvorí podstatne vyšší počet mužov ako žien.

63 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že tak ako spresňuje generálny advokát v bodoch 36 až 40 svojich návrhov, definícia pojmu „nepriama diskriminácia“ uvedená v článku 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54, ktorá je navyše formulovaná rovnako ako definícia, ktorá je uvedená v článku 1 ods. 2 druhej zarážke smernice 2002/73/ES Európskeho parlamentu a Rady z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 269, 2002, s. 15; Mim. vyd. 05/004, s. 255), rovnako ako ani ostatné ustanovenia smernice 2006/54, neodkazuje na

kvantitatívne prvky v rámci skúmania nepriamej diskriminácie. V uvedenej definícii sa totiž uplatňuje kvalitatívny prístup, podľa ktorého je potrebné overiť, či sporné vnútroštátne opatrenie je zo svojej podstaty spôsobilé „osobitne znevýhodniť“ osoby jedného pohlavia v porovnaní s osobami druhého pohlavia. Z toho vyplýva, že vnútroštátny súd musí preskúmať všetky relevantné skutočnosti kvalitatívnej povahy na to, aby určil, či takáto nevýhoda existuje, pričom zohľadní všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje vnútroštátna právna úprava, na ktorej je predmetné rozdielne zaobchádzanie založené.

64 V tomto kontexte štatistické údaje predstavujú len jeden spomedzi viacerých prvkov, ktoré tento súd môže použiť a na ktoré sa Súdny dvor odvoláva, pokiaľ existujú, na účely konštatovania existencie nepriamej diskriminácie v rámci uplatňovania zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora tak existenciu takého osobitného znevýhodnenia možno okrem iného konštatovať, ak sa preukáže, že vnútroštátna právna úprava sa negatívne dotýka podstatne vyššieho podielu osôb jedného pohlavia v porovnaní s osobami druhého pohlavia (rozsudok z 5. mája 2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, bod 49 a citovaná judikatúra).

65 V tejto súvislosti treba konštatovať jednak to, že podľa samotného znenia článku 2 ods. 1 písm. b) tejto smernice nepriama diskriminácia odkazuje len na ustanovenie, kritérium alebo prax, ktoré by priviedli osoby jedného pohlavia do „nevýhody“ v porovnaní s osobami druhého pohlavia. V dôsledku toho zo znenia tohto ustanovenia vyplýva, že nepriamu diskrimináciu možno konštatovať už len na základe samotnej tej skutočnosti, že osoby jedného pohlavia sú osobitne znevýhodnené v porovnaní s osobami druhého pohlavia.

66 Na druhej strane, ako uviedla Európska komisia, zo štatistických údajov uvedených v návrhu na začatie prejudiciálneho konania zrejme vyplýva, že len 35 % pracovníkov mužského pohlavia zamestnaných žalovaným vo veciach samých, na ktorých sa vzťahuje vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veciach samých, pracuje na kratší pracovný čas a je touto právnou úpravou negatívne dotknutých, zatiaľ čo podiel pracovníčok ženského pohlavia, ktoré zamestnáva na kratší pracovný čas a ktoré sú negatívne dotknuté uvedenou právnou úpravou, sa zdá byť výrazne vyšší, overenie čoho prináleží vnútroštátnemu súdu.

67 Z uvedeného vyplýva, že na to, aby za okolností, o aké ide vo veciach samých, bolo možné konštatovať nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia, nie je nevyhnutné, aby medzi zamestnancami na plný úväzok existovalo podstatne viac mužov ako žien, a to za predpokladu, že sú splnené podmienky vyplývajúce z judikatúry citovanej v bodoch 60 a 64 tohto rozsudku.

68 Vnútroštátny súd sa v tomto kontexte pýta, či je v prejednávanej veci relevantný rozsudok z 26. januára 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, body 25 až 36), z ktorého vyplýva, že zásada rovnosti zaobchádzania, ktorá je zakotvená v smernici 2000/78, má za cieľ chrániť pracovníka so zdravotným postihnutím v zmysle tejto smernice pred akoukoľvek diskrimináciou na základe tohto zdravotného postihnutia nielen vo vzťahu k pracovníkom bez zdravotného postihnutia, ale aj vo vzťahu k iným pracovníkom so zdravotným postihnutím.

69 V tejto súvislosti stačí konštatovať, že vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok citovaný v predchádzajúcom bode, sa rozdielne zaobchádzanie týkalo len osôb patriacich do tej istej skupiny chránenej v zmysle smernice 2000/78, a to konkrétne pracovníkov so zdravotným

postihnutím, zatiaľ čo vo veciach samých sa toto rozdielne zaobchádzanie týka pracovníčok ženského pohlavia v porovnaní s pracovníkmi mužského pohlavia. Uvedený rozsudok tak nie je relevantný pre odpoveď, ktorá sa má poskytnúť na prvú až tretiu otázku.

70 Takýto výklad je podporený judikatúrou Súdneho dvora týkajúcou sa smernice Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (Ú. v. ES L 6, 1979, s. 24; Mim. vyd. 05/001, s. 215). Súdny dvor totiž konštatoval, že pojem „diskriminácia na základe pohlavia“ uvedený v článku 4 ods. 1 tejto smernice sa môže týkať iba prípadov diskriminácie medzi pracovníkmi mužského pohlavia na jednej strane a pracovníkmi ženského pohlavia na druhej strane a že toto ustanovenie nemožno chápať ako ustanovenie práva Únie, ktoré zaručuje rovnosť zaobchádzania v širokom zmysle, teda aj s osobami patriacimi k rovnakému pohlaviu [rozsudok z 12. mája 2021, INSS (Príspevok k dôchodku matkám–II), C-130/20, EU:C:2021:381, body 21 a 22].

71 Po tretie v prípade, keď vnútroštátny súd na základe štatistických údajov predložených žalovaným vo veciach samých a prípadne iných relevantných informácií dospeje k záveru, že predmetná vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veciach samých znevýhodňuje najmä pracovníkov ženského pohlavia v porovnaní s pracovníkmi mužského pohlavia, táto právna úprava je v rozpore s článkom 2 ods. 1 písm. b) smernice 2006/54, pokiaľ nie je objektívne odôvodnená legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné (rozsudok z 3. októbra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 49).

72 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že z bodov 44 až 52 tohto rozsudku vyplýva, že „menej priaznivé“ zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas v porovnaní s pracovníkmi na plný úväzok, vyplývajúce z právnej úpravy, akou je vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veciach samých, nemôže byť odôvodnené sledovaním jednak cieľa odrádzať zamestnávateľa od toho, aby pracovníkom nariaďoval prácu nadčas nad rámec pracovného času individuálne dohodnutého v ich pracovnej zmluve, a jednak ani cieľa zabrániť tomu, aby sa s pracovníkmi na plný úväzok zaobchádzalo menej priaznivo ako s pracovníkmi na kratší pracovný čas. Tento výklad pritom platí *mutatis mutandis*, pokiaľ ide o odôvodnenie nepriamej diskriminácie na základe pohlavia uvedenej v článku 2 ods. 1 písm. b) a článku 4 prvom odseku smernice 2006/54, ktorá vyplýva z uvedenej právnej úpravy.

73 Z vyššie uvedeného vyplýva, že na prvú až tretiu otázku treba odpovedať tak, že článok 157 ZFEÚ, ako aj článok 2 ods. 1 písm. b) a článok 4 prvý odsek smernice 2006/54 sa majú vykladať v tom zmysle, že po prvé vnútroštátna právna úprava, na základe ktorej sa príplatok ku mzde za prácu nadčas, pokiaľ ide o pracovníkov na kratší pracovný čas, poskytuje len za hodiny odpracované nad rámec bežného pracovného času stanoveného pre pracovníkov na plný úväzok, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia vtedy, ak je preukázané, že táto právna úprava znevýhodňuje výrazne väčší podiel osôb ženského pohlavia v porovnaní s osobami mužského pohlavia, pričom nie je navyše potrebné, aby skupina pracovníkov, ktorá uvedenou právnou úpravou nie je znevýhodnená, t. j. pracovníci na plný úväzok, bola zložená z podstatne väčšieho počtu mužov než žien, a po druhé že takúto diskrimináciu nemožno odôvodniť sledovaním cieľa odrádzať zamestnávateľa od toho, aby pracovníkom nariaďoval prácu nadčas nad rámec pracovného času individuálne dohodnutého v ich pracovnej zmluve, a ani cieľa zabrániť tomu, aby sa s pracovníkmi na plný úväzok zaobchádzalo menej priaznivo ako s pracovníkmi na kratší pracovný čas.

O trovách

74 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veciach samých incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

1. **Doložka 4 body 1 a 2 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej 6. júna 1997, ktorá sa nachádza v prílohe k smernici Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC,**

   sa má vykladať v tom zmysle, že:

   vnútroštátna právna úprava, na základe ktorej sa príplatok ku mzde za prácu nadčas, pokiaľ ide o pracovníkov na kratší pracovný čas, poskytuje len za hodiny odpracované nad rámec bežného pracovného času stanoveného pre pracovníkov na plný úväzok, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, predstavuje „menej priaznivé“ zaobchádzanie s pracovníkmi na kratší pracovný čas v zmysle tejto doložky 4 bodu 1, ktoré nemôže byť odôvodnené sledovaním na jednej strane cieľa odrádzať zamestnávateľa od toho, aby pracovníkom nariaďoval prácu nadčas nad rámec pracovného času individuálne dohodnutého v ich pracovnej zmluve, a na druhej strane cieľa zabrániť tomu, aby sa s pracovníkmi na plný pracovný úväzok zaobchádzalo menej priaznivo ako s pracovníkmi na kratší pracovný čas.

2. **Článok 157 ZFEÚ, ako aj článok 2 ods. 1 písm. b) a článok 4 prvý odsek smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania**

   sa majú vykladať v tom zmysle, že:

   po prvé vnútroštátna právna úprava, na základe ktorej sa príplatok ku mzde za prácu nadčas, pokiaľ ide o pracovníkov na kratší pracovný čas, poskytuje len za hodiny odpracované nad rámec bežného pracovného času stanoveného pre pracovníkov na plný úväzok, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe pohlavia vtedy, ak je preukázané, že táto právna úprava znevýhodňuje výrazne väčší podiel osôb ženského pohlavia v porovnaní s osobami mužského pohlavia, pričom nie je navyše potrebné, aby skupina pracovníkov, ktorá uvedenou právnou úpravou nie je znevýhodnená, t. j. pracovníci na plný úväzok, bola zložená z podstatne väčšieho počtu mužov než žien, a po druhé že takúto diskrimináciu nemožno odôvodniť sledovaním cieľa odrádzať zamestnávateľa od toho, aby pracovníkom nariaďoval prácu nadčas nad rámec pracovného času individuálne dohodnutého v ich pracovnej zmluve, a ani cieľa zabrániť tomu, aby sa s pracovníkmi na plný úväzok zaobchádzalo menej priaznivo ako s pracovníkmi na kratší pracovný čas.

Podpisy