Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 29 juli 2024*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Artikel 157 FEUF – Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet – Direktiv 2006/54/EG – Artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket – Förbud mot indirekt könsdiskriminering – Deltidsarbete – Direktiv 97/81/EG – Ramavtalet om deltidsarbete – Klausul 4 – Förbud mot att behandla deltidsarbetande mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande – Deltidsanställda betalas endast övertidstillägg om deras sammanlagda arbetstid överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande”

I de förenade målen C-184/22 och C-185/22,

angående beslut att begära förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland), av den 28 oktober 2021, som inkom till domstolen den 10 mars 2022, i målen

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

mot

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Arabadjiev samt domarna T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin (referent) och I. Ziemele,

generaladvokat: A. Rantos,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– IK, genom J. Windhorst, Rechtsanwältin,

* Rättegångsspråk: tyska.

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

– Danmarks regering, genom J.F. Kronborg, C. Maertens och V. Pasternak Jørgensen, samtliga i egenskap av ombud,

– Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,

– Norges regering, genom T. Hostvedt Aarthun och I. Thue, båda i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom D. Recchia, E. Schmidt och A. Szmytkowska, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 16 november 2023 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 157 FEUF, artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 2006, s. 23) samt klausul 4.1 och 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete, undertecknat den 6 juni 1997 (nedan kallat ramavtalet), som återfinns i bilagan till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9).

2 Respektive begäran har framställts i mål mellan, å ena sidan, IK (C-184/22) och CM (C-185/22) och, å andra sidan, deras arbetsgivare, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, angående betalning av ett övertidstillägg för övertid som överstiger den normala arbetstid som överenskommits i IK:s och CM:s respektive anställningsavtal.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 2006/54

3 Skäl 30 i direktiv 2006/54 har följande lydelse:

”… Det måste … klargöras att bedömning av fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering även fortsättningsvis är en fråga för det berörda nationella organet i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. …”

4 I artikel 2.1 b och e i direktiv 2006/54 föreskrivs följande:

”I detta direktiv avses med

…

b) indirekt diskriminering: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga,

…

e) lön: den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av sin arbetsgivare på grund av anställningen.”

5 I artikel 4 i nämnda direktiv, med rubriken ”Förbud mot diskriminering”, föreskrivs följande i första stycket:

”För lika eller likvärdigt arbete skall direkt och indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättning.”

Ramavtalet

6 Enligt klausul 1 a i ramavtalet syftar detta till att ”säkerställa att all diskriminering av deltidsarbetande upphör och att förbättra kvaliteten på deltidsarbetet”.

7 I klausul 2.1 i ramavtalet föreskrivs följande:

”Detta avtal gäller deltidsarbetande som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som regleras av lag, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.”

8 I klausul 3 i ramavtalet föreskrivs följande:

”I detta avtal används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

1. *deltidsarbetande*: en anställd vars normala arbetstid, beräknad på veckobasis eller som ett genomsnitt över en period på upp till ett år, understiger den normala arbetstiden för en jämförbar heltidsarbetande.

2. *jämförbar heltidsarbetande*: en anställd som arbetar heltid inom samma företag, med samma typ av anställningsavtal eller anställningsförhållande och med samma eller liknande typ av arbetsuppgifter eller sysselsättning, med beaktande av andra faktorer, bland annat anställningstid, kvalifikationer och kunskaper.

…”

9 I led 1 och 2 i klausul 4 i ramavtalet, vilken har rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, stadgas följande:

”1. När det gäller anställningsvillkoren får deltidsarbetande inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen.

2. När det är lämpligt skall principen om tidsproportionalitet tillämpas.”

Tysk rätt

10 I 1 § i Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (allmän lag om likabehandling) av den 14 augusti 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897), i den lydelse som är tillämplig i de nationella målen (nedan kallad AGG), med rubriken ”Lagens syfte”, föreskrivs följande:

”Lagens syfte är att förhindra eller avskaffa all diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, kön, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”

11 I 7 § AGG föreskrivs att arbetstagare inte får diskrimineras på någon av de grunder som anges i 1 § i denna lag, däribland kön.

12 15 § i nämnda lag, med rubriken ”Kompensation och skadeersättning”, har följande lydelse:

”1) En arbetsgivare som överträder diskrimineringsförbudet är skyldig att ersätta den skada som har uppkommit. …

2) För skada som inte utgör förmögenhetsskada kan arbetstagaren kräva skälig ekonomisk ersättning. …”

13 I 3 § i Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (lag om främjande av insyn i kvinnors och mäns löneförhållanden) av den 30 juni 2017 (BGBl. 2017 I, s. 2152), i den lydelse som är tillämplig i de nationella målen, med rubriken ”Förbud mot direkt och indirekt lönediskriminering på grund av kön”, föreskrivs följande i punkt 1:

”Vid lika eller likvärdigt arbete är direkt eller indirekt könsdiskriminering förbjuden vad gäller samtliga lönekomponenter och lönevillkor.”

14 I 7 § i samma lag, med rubriken ”Kravet på lika lön”, föreskrivs följande:

”Vid anställning avseende lika eller likvärdigt arbete får inte på grund av en arbetstagares kön en lägre lön avtalas eller betalas än för en anställd av det andra könet.”

15 I 4 § i Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (lag om deltidsarbete och visstidsanställning) av den 21 december 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966), i den lydelse som är tillämplig i de nationella målen, med rubriken ”Förbud mot diskriminering”, föreskrivs följande i punkt 1:

”En deltidsarbetande arbetstagare får inte behandlas mindre förmånligt än en jämförbar heltidsarbetande arbetstagare på grund av att den förstnämnda arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för särbehandlingen. Den deltidsarbetande arbetstagaren ska få lön eller en annan

delbar ersättning som minst motsvarar den andel som dennes arbetstid utgör av arbetstiden för en jämförbar heltidsarbetande arbetstagare.”

16 I 10 § i Manteltarifvertrag (huvudkollektivavtal) (nedan kallat MTV), som ingåtts mellan Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di) (fackförening inom tjänstesektorn) och motparten i de nationella målen, med rubriken ”Arbetstid”, föreskrivs följande:

”1. Den normala arbetstiden per vecka för en heltidsanställd ska i genomsnitt vara 38,5 timmar exklusive raster.

…

Den normala arbetstiden per dag för en heltidsanställd ska vara 7 timmar och 42 minuter.

…

6. Om arbetsbelastningen kräver övertid måste sådan i princip beordras. … Övertid ska begränsas till angelägna fall och fördelas så jämnt som möjligt mellan samtliga arbetstagare.

7. Med övertid avses arbetstid som har beordrats och som överstiger den normala arbetstiden enligt … tjänstgöringsplanen eller enligt vad som är brukligt i företaget. Övertidstillägg enligt 13 § punkt 1 ska betalas för övertid som överstiger en heltidsanställd arbetstagares arbetstid per kalendermånad och inte kan kompenseras genom ledighet under kalendermånaden i fråga.

…”

17 I 13 § MTV, med rubriken ”Övertidsersättning, övertidstillägg och kompensation för arbete på obekväm tid”, föreskrivs följande:

”1. Ersättningen för övertid enligt 10 § punkt 7 MTV ska uppgå till 1/167 av den kollektivavtalsenliga månadslönen per övertidstimme. Tillägget för övertid enligt 10 § punkt 7 andra meningen ska uppgå till 30 procent.

…”

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

18 Motparten i de nationella målen är ett företag som tillhandahåller dialysbehandling i öppenvård och är verksamt i hela Tyskland.

19 IK och CM, som är anställda av KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV som vårdbiträden på deltid, ska enligt sina anställningsavtal arbeta 40 procent respektive 80 procent av den normala veckoarbetstiden för en heltidsanställd, vilken enligt 10 § MTV är 38,5 timmar.

20 Klagandena i de nationella målen anser att motparten i de nationella målen är skyldig att betala ett övertidstillägg för övertid, i enlighet med 10 § punkt 7 MTV, alternativt att kreditera deras arbetstidskonton med tid motsvarande det övertidstillägg som de har rätt till. De väckte därför

talan vid Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen, Tyskland) och yrkade att deras arbetstidskonton skulle krediteras med tid motsvarande nämnda övertidstillägg samt att de skulle erhålla kompensation i enlighet med 15 § punkt 2 AGG.

21 Till stöd för sin talan gjorde de gällande att KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV hade behandlat dem mindre förmånligt än heltidsanställda på den grunden att de arbetar deltid, genom att inte betala ut övertidstillägg för arbetad tid vilken översteg den arbetstid som överenskommits i deras anställningsavtal och genom att inte kreditera deras arbetstidskonton med tid motsvarande det övertidstillägg som de hade rätt till. Dessutom ansåg de att de hade utsatts för indirekt diskriminering på grund av kön, eftersom de flesta av arbetsgivarens deltidsanställda är kvinnor.

22 Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen) ogillade talan. Klagandena i de nationella målen överklagade dessa domar till Landesarbeitsgericht Hessen (Arbetsdomstolen i andra instans för delstaten Hessen, Tyskland), som förpliktade motparten i de nationella målen att kreditera klagandenas arbetstidskonton med tid motsvarande det övertidstillägg som de hade rätt till för övertid, men ogillade klagandenas yrkande om betalning av kompensation enligt artikel 15 § punkt 2 AGG.

23 Klagandena i de nationella målen överklagade till Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland), som är den hänskjutande domstolen, och yrkade att nämnda kompensation skulle betalas ut. Motparten i de nationella målen ingav för sin del ett anslutningsöverklagande till nämnda domstol avseende förpliktelsen att kreditera klagandenas arbetstidskonton.

24 Den hänskjutande domstolen anser att det, för att avgöra huruvida klagandena i de nationella målen har rätt till kompensation, i den mening som avses i 15 § AGG, är nödvändigt att få klarhet i huruvida de har utsatts för könsdiskriminering i strid med 7 § AGG.

25 Den hänskjutande domstolen anser även att det, vid prövningen av det anslutningsöverklagande som motparten i de nationella målen har ingett mot förpliktelsen att kreditera klagandenas arbetstidskonton, är avgörande huruvida de har utsatts för diskriminering på grund av att de är deltidsanställda.

26 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) att vilandeförklara målen och ställa följande frågor, vilka är identiskt formulerade i de förenade målen C-184/22 och C-185/22, till EU-domstolen:

”1) Ska artikel 157 FEUF samt artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket i [direktiv 2006/54] tolkas så, att ett nationellt kollektivavtal, enligt vilket övertidstillägg endast utgår för övertid som överstiger en heltidsanställd arbetstagares normala arbetstid, innebär att heltidsanställda och deltidsanställda behandlas olika?

2) Om domstolen besvarar fråga 1 jakande:
   a) Ska artikel 157 FEUF samt artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket i [direktiv 2006/54] tolkas så, att det, för att i ett sådant fall konstatera att särbehandlingen drabbar betydligt fler kvinnor än män, inte räcker att det finns betydligt fler kvinnor än män bland de deltidsanställda, utan att det dessutom måste finnas betydligt fler män, eller en betydligt större andel män, bland de heltidsanställda?

b) Eller följer, även vad gäller artikel 157 FEUF och [direktiv 2006/54], något annat av domstolens redogörelser i punkterna 25–36 i domen av den 26 januari 2021, [Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie], C-16/19, EU:C:2021:64, enligt vilka särbehandling inom en grupp personer med funktionshinder kan omfattas av begreppet 'diskriminering' i artikel 2 i [rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2000, s. 16)]?

3) Om domstolen besvarar fråga 1 jakande och frågorna 2a och 2b på så sätt att det, i ett fall som det här aktuella, skulle kunna konstateras att särbehandlingen drabbar betydligt fler kvinnor än män: Ska artikel 157 FEUF samt artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket i [direktiv 2006/54] tolkas så, att det kan vara ett berättigat mål att parterna i bestämmelser i ett kollektivavtal – som de som avses i fråga 1 – å ena sidan strävar efter att avhålla arbetsgivaren från att beordra övertid och betala övertidstillägg när arbetstagarna tas i anspråk utöver avtalad omfattning, å andra sidan strävar efter att förhindra att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande och därför föreskriver att övertidstillägg endast ska betalas för övertid som överstiger en heltidsanställd arbetstagares arbetstid per kalendermånad?

4) Ska klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete i bilagan till direktiv 97/81 tolkas så, att ett nationellt kollektivavtal, enligt vilket övertidstillägg endast utgår för övertid som överstiger en heltidsanställd arbetstagares normala arbetstid, innebär att heltidsanställda och deltidsanställda behandlas olika?

5) Om domstolen besvarar fråga 4 jakande: Ska klausul 4.1 i ramavtalet om deltidsarbete i [direktiv 97/81] tolkas så, att det kan vara ett berättigat mål att parterna i bestämmelser i ett kollektivavtal – som de som avses i fråga 4 – å ena sidan strävar efter att avhålla arbetsgivaren från att beordra övertid och betala övertidstillägg när arbetstagarna tas i anspråk utöver avtalad omfattning, å andra sidan strävar efter att förhindra att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande och därför föreskriver att övertidstillägg endast ska betalas för övertid som överstiger en heltidsanställd arbetstagares arbetstid per kalendermånad?"

27 Domstolens ordförande beslutade den 19 april 2022 att förena målen C-184/22 och C-185/22 beträffande det skriftliga och det muntliga förfarandet samt domen.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den fjärde och den femte frågan

28 Den hänskjutande domstolen har ställt den fjärde och den femte frågan, vilka ska prövas tillsammans och först, för att få klarhet i huruvida klausul 4.1 och 4.2 i ramavtalet ska tolkas så, att nationella bestämmelser enligt vilka deltidsarbetande endast ska betalas ett övertidstillägg för övertid som överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande som befinner sig i en jämförbar situation, utgör en "mindre förmånlig" behandling av deltidsarbetande, i den mening som avses i klausul 4.1, och om en sådan behandling kan motiveras av, å ena sidan, målet att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagarna att arbeta övertid utöver den arbetstid som individuellt överenskommits i deras anställningsavtal och, å andra sidan, målet att undvika att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande.

29 Domstolen konstaterar inledningsvis att det i förevarande fall inte har bestritts att klagandena i de nationella målen är deltidsarbetande, i den mening som avses i klausul 3 i ramavtalet. Det har inte heller bestritts att MTV är tillämplig på deras anställningsavtal.

30 Vad gäller tolkningen av klausul 4 i ramavtalet erinrar domstolen till att börja med om att detta avtal syftar dels till att främja deltidsarbete, dels till att undanröja diskriminering mellan deltidsarbetande och heltidsarbetande, såsom uttryckligen framgår av klausul 1 c i ramavtalet (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

31 Med beaktande av dessa mål ska klausul 4 i ramavtalet anses ge uttryck för en princip i unionens sociala regelverk som inte får tolkas restriktivt (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

32 Därefter konstaterar domstolen att, i enlighet med syftet att undanröja diskriminering mellan deltidsarbetande och heltidsarbetande, vilket anges i klausul 1 a i ramavtalet, utgör klausul 4 i ramavtalet, vad gäller anställningsvillkoren, hinder mot att deltidsarbetande behandlas ”mindre förmånligt” än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, såvida inte särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

33 Domstolen har dessutom slagit fast att syftet med denna klausul är att icke-diskrimineringsprincipen ska tillämpas på deltidsanställda för att förhindra att arbetsgivare använder denna anställningsform för att utesluta deltidsanställda från rättigheter som tillkommer heltidsanställda (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

34 Vad för det första gäller frågan huruvida övertidstillägget i detta fall omfattas av begreppet anställningsvillkor i klausul 4.1 i ramavtalet, har domstolen sålunda redan slagit fast att detta begrepp omfattar villkor avseende lön (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

35 Vad för det andra gäller frågan huruvida personer som arbetar som vårdbiträden på heltid och personer som arbetar som vårdbiträden på deltid, såsom klagandena i de nationella målen, befinner sig i jämförbara situationer ska det erinras om att det följer av fast rättspraxis att det vid bedömningen av huruvida arbetstagare utför samma eller liknande arbete, i den mening som avses i klausul 3.2 i ramavtalet, ska prövas huruvida dessa arbetstagare – med hänsyn tagen till en rad omständigheter, såsom arbetets art, utbildningsvillkoren och arbetsvillkoren – kan anses befinna sig i en jämförbar situation (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 44 och där angiven rättspraxis).

36 Om det är utrett att deltidsarbetande, under sin anställning, utför samma arbetsuppgifter som de arbetstagare som är heltidsanställda av samma arbetsgivare eller innehar samma tjänst som dessa, så ska situationen för dessa båda kategorier av arbetstagare i princip anses vara jämförbar (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 45 och där angiven rättspraxis).

37 Det ska emellertid erinras om att det ankommer på den nationella domstolen, som är ensam behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att med hänsyn till de konkreta arbetsuppgifter som de berörda arbetstagarna utför, fastställa om de kan anses vara likvärdiga (dom av den 3 juni 2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

38 I förevarande fall förefaller det, med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning, som om motparten i de nationella målen inte har bestritt att det arbete som utförs av klagandena i de nationella målen är jämförbart med det arbete som utförs av företagets heltidsanställda personal.

39 Vad för det tredje gäller frågan huruvida det föreligger en skillnad i behandling mellan personer som arbetar som vårdbiträden på deltid, såsom klagandena i de nationella målen, och personer som arbetar som vårdbiträden på heltid, framgår det av besluten om hänskjutande att ett vårdbiträde som arbetar deltid endast erhåller övertidstillägg för övertid som överstiger den normala veckoarbetstiden för en person som arbetar som vårdbiträde på heltid, vilken enligt 10 § punkt 1 MTV är 38,5 timmar.

40 En person som arbetar som vårdbiträde på deltid måste således arbeta samma antal arbetstimmar som en person som arbetar som vårdbiträde på heltid för att komma i åtnjutande av övertidstillägg, utan hänsyn till den normala arbetstid som överenskommits individuellt i anställningsavtalet för den deltidsarbetande personen. Detta innebär att personen inte, eller med betydligt lägre sannolikhet än en person som arbetar som vårdbiträde på heltid, kan uppnå det antal arbetstimmar som krävs för att komma i åtnjutande av nämnda övertidstillägg.

41 Det är visserligen korrekt att övertidsersättningen, såsom den hänskjutande domstolen har angett, framstår som likvärdig för personer som arbetar som vårdbiträde på deltid och personer som arbetar som vårdbiträde på heltid, eftersom rätten till ett sådant tillägg först uppkommer när dessa personer arbetar mer än 38,5 arbetstimmar per vecka. Den omständigheten att en och samma gräns har fastställts för personer som arbetar som vårdbiträde på heltid och personer som arbetar som vårdbiträde på deltid innebär emellertid att de sistnämnda utsätts för en större belastning, med hänsyn till den normala arbetstid som överenskommits för dem i deras anställningsavtal. Detta beror på att de sistnämnda, även om de får betalt för arbetstimmar som fullgörs utöver den normala arbetstiden, saknar rätt till övertidstillägg för åtminstone en del av dessa arbetstimmar. Personer som arbetar som vårdbiträde på heltid erhåller nämligen övertidstillägg från och med den första timmen av arbete som överstiger den normala arbetstid som gäller för dem, det vill säga 38,5 timmars arbete per vecka, medan personer som arbetar som vårdbiträde på deltid först erhåller övertidstillägg för arbetstid som överstiger den normala arbetstid som överenskommits i deras anställningsavtal, när denna arbetstid överstiger den normala arbetstid som fastställts för personer som arbetar som vårdbiträde på heltid.

42 Personer som arbetar som vårdbiträde på deltid och som utför arbetstimmar utöver den normala arbetstid som överenskommits i deras anställningsavtal utan att komma i åtnjutande av övertidstillägg, behandlas således annorlunda än personer som arbetar som vårdbiträde på heltid och som erhåller övertidstillägg för arbetstimmar som går utöver 38,5 arbetstimmar per vecka (se, för ett liknande resonemang, dom av den 27 maj 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, punkt 17).

43 Det ska erinras om att enligt fast rättspraxis ska deltidsarbetande och heltidsarbetande ha lika lön, med förbehåll för tillämpningen av den princip om tidsproportionalitet som slås fast i klausul 4.2 i ramavtalet (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 53 och där angiven rättspraxis).

44 Härav följer, med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning, att eftersom antalet arbetstimmar efter vilket personer som arbetar deltid som vårdbiträden, såsom klagandena i de nationella målen, erhåller övertidstillägg inte minskas proportionellt i förhållande till den arbetstid som individuellt överenskommits i deras anställningsavtal, behandlas de ”mindre förmånligt” i förhållande till personer som arbetar heltid som vårdbiträden, vilket är förbjudet enligt klausul 4.1 i ramavtalet, såvida inte denna skillnad i behandling kan motiveras av ”objektiva skäl”, i den mening som avses i denna klausul (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 49 och där angiven rättspraxis).

45 Det ankommer härvidlag på den hänskjutande domstolen att, med beaktande av samtliga relevanta omständigheter, avgöra huruvida den skillnad i behandling som den fastställt föreligger i de nationella målen kan anses vara motiverad av ”objektiva skäl”.

46 Mot denna bakgrund ska det erinras om att även om EU-domstolen inom ramen för artikel 267 FEUF inte är behörig att bedöma de faktiska omständigheterna och tillämpa de unionsrättsliga bestämmelserna i ett visst fall, ankommer det på den att förse den hänskjutande domstolen med alla uppgifter som den behöver för att vägleda denna bedömning (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 55 och där angiven rättspraxis).

47 I detta hänseende ska det noteras att begreppet ”objektiva skäl”, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet, innebär ett krav på att den skillnad i behandling som konstaterats måste vara motiverad av precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för det aktuella anställningsvillkoret i det särskilda sammanhang där det förekommer och på grundval av objektiva och klara kriterier, så att det kan säkerställas att denna skillnad tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att uppnå det eftersträvade målet och är nödvändig för detta ändamål. Dessa omständigheter kan till exempel följa av den särskilda beskaffenhet som utmärker de arbetsuppgifter som har föranlett deltidskontraktens ingående och dessa uppgifters natur eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 58 och där angiven rättspraxis).

48 I förevarande fall vill den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida något av de två här aktuella målen, det vill säga att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagare att arbeta övertid utöver den arbetstid som individuellt överenskommits för dessa arbetstagare eller att undvika att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande kan anses utgöra ”objektiva skäl”, i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet?

49 Vad gäller det första av dessa mål ska det påpekas att tillämpningen av de nationella bestämmelser som är i fråga i de nationella målen får till följd att timmar som deltidsarbetande utför utöver den normala arbetstid som överenskommits i deras anställningsavtal, utan att överskrida den normala arbetstid som fastställts för en heltidsarbetande, det vill säga 38,5 timmar per vecka, inte är lika ekonomiskt betungande för arbetsgivaren som samma antal övertidstimmar vilka utförs av en heltidsarbetande arbetstagare, eftersom dessa timmar inte ger upphov till något övertidstillägg.

För deltidsarbetande har dessa bestämmelser således motsatt verkan än den som eftersträvas, eftersom de, såsom den hänskjutande domstolen har påpekat, i själva verket uppmuntrar arbetsgivaren att ålägga deltidsarbetande i stället för heltidsarbetande att arbeta övertid.

50 Av detta följer att fastställandet av en och samma gräns för beviljande av ett övertidstillägg för deltidsarbetande och heltidsarbetande inte, med avseende på deltidsarbetande, gör det möjligt att uppnå målet att avskräcka arbetsgivare från att ålägga arbetstagarna att arbeta övertid.

51 Vad gäller det andra av de mål som avses i punkt 48 ovan, ska det påpekas att detta syftar till att undvika att heltidsanställda behandlas på ett förment mindre förmånligt sätt än deltidsanställda. Det resonemang som ligger till grund för detta mål grundar sig på premissen att en skyldighet för en arbetsgivare att, om denne ålägger en deltidsarbetande att arbeta övertid, betala denna arbetstagare ett övertidstillägg från och med den första timmen av arbete som fullgörs utöver den arbetstid som individuellt överenskommits i arbetstagarens anställningsavtal, såsom arbetsgivaren gör för heltidsarbetande, skulle medföra en mindre förmånlig behandling av sistnämnda arbetstagare. Denna premiss är emellertid felaktigt, eftersom heltidsarbetande i ett sådant fall, med avseende på övertid, skulle behandlas på samma sätt som deltidsarbetande, med förbehåll för tillämpningen av principen om tidsproportionalitet.

52 Av detta följer att inte heller detta andra mål kan motivera den skillnad i behandling som är i fråga i de nationella målen.

53 Mot denna bakgrund ska den fjärde och den femte frågan besvaras enligt följande. Klausul 4.1 och 4.2 i ramavtalet ska tolkas så, att nationella bestämmelser enligt vilka deltidsarbetande endast ska betalas ett övertidstillägg för övertid som överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande som befinner sig i en jämförbar situation, utgör en ”mindre förmånlig” behandling av deltidsarbetande, i den mening som avses i klausul 4.1, vilken varken kan motiveras av målet att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagarna att arbeta övertid utöver den arbetstid som individuellt överenskommits i deras anställningsavtal eller av målet att undvika att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande.

Den första, den andra och den tredje frågan

54 Den hänskjutande domstolen har ställt den första, den andra och den tredje frågan, vilka ska prövas tillsammans härnäst, för att få klarhet i huruvida artikel 157 FEUF samt artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket i direktiv 2006/54 ska tolkas så, att nationella bestämmelser enligt vilka deltidsarbetande endast ska betalas ett övertidstillägg för övertid som överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande som befinner sig i en jämförbar situation, utgör indirekt diskriminering på grund av kön, och detta även om andelen kvinnliga heltidsarbetande är betydligt större än andelen manliga heltidsarbetande, och huruvida sådan diskriminering kan motiveras av målet att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagarna att arbeta övertid utöver den arbetstid som individuellt överenskommits i deras anställningsavtal, samt av målet att undvika att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande.

55 I artikel 157.1 FEUF anges att ”[v]arje medlemsstat ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas”. Vidare anges i artikel 4 första stycket i direktiv 2006/54 att ”[f]ör lika eller likvärdigt arbete skall direkt och indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättning”. I artikel 2.1 b i direktivet definieras ”indirekt diskriminering” som den situationen ”när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst

kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga”.

56 Domstolen konstaterar för det första, i likhet med generaladvokaten i punkt 33 i förslaget till avgörande, att sådana nationella bestämmelser som de som är aktuella i de nationella målen inte medför någon direkt diskriminering, eftersom de utan åtskillnad är tillämpliga på såväl manliga som kvinnliga arbetstagare.

57 Vad för det andra gäller frågan huruvida dessa bestämmelser medför indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 157 FEUF och direktiv 2006/54, erinrar domstolen till att börja med om att sådana bestämmelser som de här aktuella missgynnar deltidsarbetande i förhållande till heltidsarbetande, såsom konstaterats i punkt 44 ovan, genom att deltidsarbetande för arbetstid som de fullgör utöver den arbetstid som överenskommits i deras anställningsavtal, utan att överskrida den normala arbetstid som fastställts för heltidsarbetande, det vill säga 38,5 timmar per vecka, inte har rätt till övertidstillägg, medan de sistnämnda arbetstagarna erhåller övertidstillägg redan för den första timmen som fullgörs utöver dessa 38,5 arbetstimmar per vecka.

58 Domstolen erinrar därefter om att en åtgärd som framstår som neutral, för att anses utgöra indirekt diskriminering, i den mening som avses i dessa bestämmelser, i praktiken måste leda till att personer av det ena könet särskilt missgynnas i förhållande till personer av det andra könet. Det framgår av skäl 30 i direktiv 2006/54 och av domstolens praxis att bedömningen av fakta som ger anledning att anta att det har förekommit indirekt diskriminering är en fråga för de nationella domstolarna i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, som särskilt kan innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, får användas för att fastställa att det är fråga om indirekt diskriminering (dom av den 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 46 och där angiven rättspraxis).

59 Vad gäller statistiska bevis ska det inledningsvis erinras om att det ankommer på den nationella domstolen att bedöma om den statistik som åberopas och som belyser arbetskraftens situation är godtagbar och kan beaktas, det vill säga att den inte är uttryck för rent slumpmässiga eller konjunkturbetonade företeelser och att den på ett allmänt sätt verkar vara signifikanta (dom av den 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 48 och där angiven rättspraxis).

60 Dessutom är den nationella domstolen, när den förfogar över sådana bevis, enligt fast rättspraxis skyldig att beakta samtliga arbetstagare som omfattas av de nationella bestämmelser som ger upphov till särbehandlingen. Enligt fast rättspraxis är den bästa jämförelsemetoden att jämföra den andel av den manliga arbetskraften som påverkas av särbehandlingen med motsvarande andel av den kvinnliga arbetskraften (dom av den 6 december 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punkt 41 och där angiven rättspraxis, och dom av den 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 47 och där angiven rättspraxis).

61 I förevarande fall framgår det av besluten om hänskjutande, vilka hänvisar till statistiska bevis från motparten i de nationella målen, att nämnda motpart på samtliga mottagningar totalt har mer än 5 000 anställda, varav 76,96 procent är kvinnor. Av samtliga anställda arbetar 52,78 procent deltid. Av de deltidsarbetande är 84,74 procent kvinnor och 15,26 procent är män, och bland de heltid-

sarbetande är 68,20 procent kvinnor och 31,80 procent är män. De kvinnliga arbetstagarna är således i majoritet såväl i den grupp som ”gynnas” som i den grupp som ”missgynnas” av de nationella bestämmelser som är i fråga i de nationella målen.

62 I en sådan situation önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida indirekt diskriminering kan anses föreligga trots att den grupp heltidsanställda arbetstagare som inte missgynnas, inte består av betydligt fler män än kvinnor.

63 Såsom generaladvokaten har angett i punkterna 36–40 i sitt förslag till avgörande ska det här erinras om att definitionen av begreppet ”indirekt diskriminering” i artikel 2.1 b i direktiv 2006/54, vilken för övrigt har samma lydelse som definitionen i artikel 1.2 andra strecksatsen i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 269, 2002, s. 15), lika litet som övriga bestämmelser i direktiv 2006/54 hänvisar till kvantitativa faktorer i samband med prövningen av indirekt diskriminering. Nämnda definition grundar sig nämligen på en kvalitativ metod enligt vilken vad som ska bedömas är huruvida den aktuella nationella åtgärden till sin art är sådan att den ”särskilt [kan] missgynna” personer av ett visst kön i förhållande till personer av det andra könet. Av detta följer att den nationella domstolen ska undersöka samtliga relevanta omständigheter av kvalitativ natur för att avgöra om en sådan nackdel föreligger, med beaktande av samtliga arbetstagare som omfattas av de nationella bestämmelser som ligger till grund för särbehandlingen i fråga.

64 I detta sammanhang utgör statistiska bevis endast en av flera omständigheter som den nationella domstolen kan använda sig av och som EU-domstolen hänvisar till, när de finns, för att fastställa att indirekt diskriminering förekommer vid genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män. Enligt domstolens fasta praxis kan personer anses vara särskilt missgynnade om det bevisas att en nationell lagstiftning missgynnar en betydligt större andel personer av det ena könet än av det andra könet (dom av den 5 maj 2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, punkt 49 och där angiven rättspraxis).

65 I detta hänseende konstaterar domstolen för det första att enligt själva ordalydelsen i artikel 2.1 b i direktiv 2006/54 avses med indirekt diskriminering endast en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som ”missgynnar” personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet. Det framgår följaktligen av ordalydelsen i denna bestämmelse att indirekt diskriminering kan föreligga redan på grund av att personer av det ena könet särskilt missgynnas jämfört med personer av det andra könet.

66 För det andra tyder, såsom Europeiska kommissionen har påpekat, de statistiska bevisen i begäran om förhandsavgörande på att endast 35 procent av de manliga arbetstagare som är anställda av motparten i de nationella målen, vilka omfattas av de nationella bestämmelser som är i fråga i de nationella målen, arbetar deltid och påverkas negativt av dessa bestämmelser, medan andelen kvinnliga arbetstagare som arbetar deltid och påverkas negativt av nämnda bestämmelser framstår som betydligt större, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.

67 Av detta följer att det, för att indirekt diskriminering på grund av kön ska kunna konstateras under omständigheterna i de nationella målen, inte är nödvändigt att det bland de heltidsanställda finns betydligt fler män än kvinnor, om de villkor som följer av den rättspraxis som tas upp i punkterna 60 och 64 ovan är uppfyllda.

68 Den hänskjutande domstolen vill i detta sammanhang få klarhet i huruvida domen av den 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punkterna 25–36), av vilken det framgår att principen om likabehandling, som stadfästs i direktiv 2000/78, syftar till att skydda en arbetstagare med funktionshinder, i den mening som avses i direktivet, mot all diskriminering på grund av detta funktionshinder inte bara i förhållande till arbetstagare utan funktionshinder, utan även i förhållande till andra arbetstagare med funktionshinder, är relevant i förevarande fall.

69 Det är i detta hänseende tillräckligt att konstatera att i det mål som gav upphov till den i föregående punkt nämnda domen avsåg särbehandlingen endast medlemmarna i en och samma skyddade grupp, i den mening som avses i direktiv 2000/78, närmare bestämt arbetstagare med funktionshinder, medan särbehandlingen i de nationella målen avser kvinnliga arbetstagare i förhållande till manliga arbetstagare. Nämnda dom är således inte relevant för svaret på den första, den andra och den tredje frågan.

70 En sådan tolkning stöds av domstolens rättspraxis avseende rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 1979, s. 24; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 111). Domstolen har nämligen slagit fast att begreppet könsdiskriminering i artikel 4.1 i detta direktiv endast kan avse fall av diskriminering mellan, å ena sidan, manliga arbetstagare och, å andra sidan, kvinnliga arbetstagare och att denna bestämmelse inte kan anses utgöra en unionsrättslig bestämmelse som säkerställer likabehandling i vid bemärkelse, det vill säga även mellan personer av samma kön (dom av den 12 maj 2021, INSS (Pensionstillägg för mödrar – II), C-130/20, EU:C:2021:381, punkterna 21 och 22).

71 För det tredje, för det fall den hänskjutande domstolen – utifrån de statistiska bevis som åberopats av motparten i de nationella målen och i förekommande fall även annan relevant bevisning – kommer fram till att de bestämmelser som är i fråga i de nationella målen särskilt missgynnar kvinnliga arbetstagare i förhållande till manliga arbetstagare, så står de i strid medartikel 2.1 b i direktiv 2006/54, såvida de inte är objektivt motiverad av ett berättigat mål och medlen för att uppnå det målet är lämpliga och nödvändiga (dom av den 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 49).

72 Det ska i detta hänseende erinras om att det framgår av punkterna 44–52 ovan att en ”mindre förmånlig” behandling av deltidsarbetande i förhållande till heltidsarbetande som följer av sådana nationella bestämmelser som de som är i fråga i de nationella målen varken kan motiveras av målet att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagare att arbeta övertid utöver den arbetstid som individuellt överenskommits i deras anställningsavtal eller av målet att undvika att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande. Denna tolkning gäller, i tillämpliga delar, för motiveringen av sådan indirekt diskriminering på grund av kön som avses i artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket i direktiv 2006/54, vilken följer av nämnda bestämmelser.

73 Mot denna bakgrund ska den första, den andra och den tredje frågan besvaras enligt följande. Artikel 157 FEUF samt artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket i direktiv 2006/54 ska tolkas så, att nationella bestämmelser enligt vilka deltidsarbetande endast ska betalas ett övertidstillägg för övertid som överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande som befinner sig i en jämförbar situation, utgör indirekt diskriminering på grund av kön, om det fastställts att dessa bestämmelser missgynnar en betydligt större andel kvinnor än män, utan att det även är nödvändigt att den grupp arbetstagare som inte missgynnas av nämnda lagstiftning, det vill säga heltidsarbetande, består av betydligt fler män än kvinnor. Sådan diskriminering kan inte

motiveras av målet att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagarna att arbeta övertid utöver den arbetstid som individuellt överenskommits i deras anställningsavtal eller av målet att undvika att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande.

Rättegångskostnader

74 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

1) **Klausul 4.1 och 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete, undertecknat den 6 juni 1997, som återfinns i bilagan till rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS,**

   ska tolkas så,

   att nationella bestämmelser enligt vilka deltidsarbetande endast ska betalas ett övertidstillägg för övertid som överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande som befinner sig i en jämförbar situation, utgör en ”mindre förmånlig” behandling av deltidsarbetande, i den mening som avses i klausul 4.1, vilken varken kan motiveras av målet att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagarna att arbeta övertid utöver den arbetstid som individuellt överenskommits i deras anställningsavtal eller av målet att undvika att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande.

2) **Artikel 157 FEUF samt artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet**

   ska tolkas så,

   att nationella bestämmelser enligt vilka deltidsarbetande endast ska betalas ett övertidstillägg för övertid som överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande som befinner sig i en jämförbar situation, utgör indirekt diskriminering på grund av kön, om det fastställts att dessa bestämmelser missgynnar en betydligt större andel kvinnor än män, utan att det även är nödvändigt att den grupp arbetstagare som inte missgynnas av nämnda lagstiftning, det vill säga heltidsarbetande, består av betydligt fler män än kvinnor. Sådan diskriminering kan inte motiveras av målet att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagarna att arbeta övertid utöver den arbetstid som individuellt överenskommits i deras anställningsavtal eller av målet att undvika att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande.

Underskrifter