Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

29 юли 2024 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Член 157 ДФЕС — Равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите — Директива 2006/54/ЕО — Член 2, параграф 1, буква б) и член 4, първа алинея — Забрана за непряка дискриминация, основана на пола — Работа при непълно работно време — Директива 97/81/ЕО — Рамково споразумение за работа при непълно работно време — Клауза 4 — Забрана за третиране на работниците на непълно работно време по по-неблагоприятен начин от сравнимите работници на пълно работно време — Изплащане на допълнително трудово възнаграждение само за положения от работниците на непълно работно време извънреден труд, чиято продължителност надвишава определената нормална продължителност на работното време на работниците на пълно работно време“

По съединени дела C-184/22 и C-185/22

с предмет преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) с актове от 28 октомври 2021 г., постъпили в Съда на 10 март 2022 г., в рамките на производства по дела

IK (C-184/22)

CM (C-185/22)

срещу

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: Ал. Арабаджиев, председател на състава, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (докладчик) и I. Ziemele, съдии,

генерален адвокат: A. Rantos,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

* Език на производството: немски.

като има предвид становищата, представени:

– за IK, от J. Windhorst, Rechtsanwältin,

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

– за датското правителство, от J. F. Kronborg, C. Maertens и V. Pasternak Jørgensen, в качеството на представители,

– за полското правителство, от B. Majczyna, в качеството на представител,

– за норвежкото правителство, от T. Hostvedt Aarthun и I. Thue, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от D. Recchia, E. Schmidt и A. Szmytkowska, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 16 ноември 2023 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на член 157 ДФЕС, член 2, параграф 1, буква б) и член 4, първа алинея от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, глава 5, том 8, стр. 262), както и на клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35).

2 Запитванията са отправени в рамките на спорове между IK (C-184/22) и CM (C-185/22), от една страна, и техния работодател KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, от друга страна, по повод изплащане на допълнително трудово възнаграждение за извънредния труд, надвишаващ нормалната продължителност на работното време, договорена в техните трудови договори.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 2006/54

3 Съображение 30 от Директива 2006/54 гласи:

„[…] Необходимо е […] да бъде изяснено, че оценката на фактите, от които може да бъде предположено съществуването на пряка или непряка дискриминация, остава въпрос от компетенциите на съответния национален орган в съответствие с националното право или практика. […]“.

4 Член 2, параграф 1, букви б) и д) от Директива 2006/54 гласи:

„За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

[…]

б) „непряка дискриминация“: когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в [особено] по-неблагоприятно положение [спрямо] лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими;

[…]

д) „заплащане“: нормалната основна или минимална заплата или възнаграждение или каквото и да е възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което работникът/работничката получава пряко или косвено във връзка с неговата работа от своя работодател“.

5 Член 4 от посочената директива, озаглавен „Забрана за дискриминация“ и в първата си алинея предвижда следното:

„За еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението“.

Рамковото споразумение

6 Клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение предвижда, че то има за цел „да се осигури премахване дискриминацията спрямо работниците на непълно работно време и да се подобри качеството на работата при непълно работно време“.

7 Клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение гласи:

„Настоящото споразумение се прилага за работници на непълно работно време, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от закона, колективен трудов договор или практика, която е в сила във всяка държава членка“.

8 Съгласно клауза 3 от Рамковото споразумение:

„По смисъла на настоящото споразумение:

1. Терминът „работник на непълно работно време“ се отнася до работник или служител, чиито нормални работни часове, изчислени на седмична основа или осреднени за времето на заетост до една година, са по-малко от нормалните работни часове на сравним работник на пълно работно време.

2. Терминът „сравним работник на пълно работно време“ означава работник или служител на пълно работно време в същото предприятие, който има същия вид трудов договор или правоотношение, който е нает за същата или подобна работа/професия, като се отдаде дължимото внимание на други съображения, които могат да включват ранг и квалификация/умения.

[…]“.

9 Клауза 4 от Рамковото споразумение, озаглавена „Принцип на [недопускане на] дискриминация“, в точки 1 и 2 предвижда следното:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време които са взети за сравнение, само поради това […] че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини.

2. При необходимост, се прилага принципът *pro rata temporis*“.

Германското право

10 Съгласно член 1 от Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Общ закон за равното третиране) от 14 август 2006 г. (BGBl. 2006 I, стр. 1897), в редакцията му, приложима към споровете в главните производства (наричан по-нататък „AGG“), озаглавен „Цел на закона“:

„Целта на този закон е да възпрепятства или да премахне всяко поставяне в по-неблагоприятно положение, основано на раса или етнически произход, пол, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална идентичност“.

11 Съгласно член 7 от AGG работниците не могат да бъдат дискриминирани на някое от основанията, посочени в член 1 от този закон, сред които е и полът.

12 Член 15 от посочения закон е озаглавен „Компенсация и обезщетение за вреди“ и гласи следното:

„(1) При нарушение на забраната за дискриминация работодателят е длъжен да поправи причинените вреди. […]

(2) Работникът може да поиска подходящо парично обезщетение за неимуществени вреди. […]“.

13 Член 3 от Gesetz zur Förderung der Entgeltparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransfenzgesetz) (Закон за насърчаване на прозрачността на заплащането на мъжете и жените) от 30 юни 2017 г. (BGBl. 2017 I, стр. 2152), в редакцията му, приложима към споровете в главните производства, озаглавен „Забрана за пряка и непряка дискриминация във връзка със заплащането, основана на пола“, предвижда в параграф 1:

„За една и съща или за равностойна работа се забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пола, по отношение на всички елементи на трудовото възнаграждение и условията за заплащане на труда“.

14 Член 7 от този закон, озаглавен „Принцип на равно заплащане“, предвижда:

„В трудови правоотношения не се допуска договаряне на възнаграждение за една и съща или за равностойна работа, което поради пола на наетото лице да е в по-малък размер, отколкото това на работник от другия пол“.

15 Член 4 от Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Закон за работата при непълно работно време и за срочните трудови договори) от 21 декември 2000 г. (BGBl. 2000 I, стр. 1966), в редакцията му, приложима към споровете в главните производства, е озаглавен „Забрана за дискриминация“ и предвижда следното в параграф 1:

„Работник на непълно работно време не трябва поради работата си на непълно работно време да бъде третиран по-неблагоприятно от сравним работник на пълно работно време, освен ако не съществуват обективни причини, които оправдават разлика в третирането. Работникът на непълно работно време трябва да получава възнаграждение или друга делима и оценима в пари престация най-малко в обем, съответстващ на пропорционалната част, на която се равнява продължителността на работното му време спрямо тази на сравним работник на пълно работно време“.

16 Член 10 от Manteltarifvertrag (Рамков колективен трудов договор) (наричан по-нататък „MTV“), сключен между Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di) и ответника, е озаглавен „Работно време“ и предвижда следното:

„1. Нормалната средна седмична продължителност на работното време на работник на пълно работно време без почивките е 38,5 часа.

[…]

Нормалната средна дневна продължителност на работното време на работник на пълно работно време е 7 часа и 42 минути.

[…]

6. Ако обемът на работата изисква извънреден труд, полагането му по принцип трябва да бъде разпоредено. […] Извънредният труд се ограничава до спешни случаи и полагането му се разпределя възможно най-равномерно между всички работници.

7. Извънреден труд са отработените в съответствие с разпореденото часове, които съгласно установения работен график или обичайната практика в предприятието надвишават нормалната продължителност на работното време […]. Съгласно член 13, точка 1 се дължи допълнително трудово възнаграждение за извънредния труд, чиято продължителност надвишава месечната продължителност на работното време на работника на пълно работно време и който не може да бъде компенсиран с предоставяне на време за почивка през календарния месец, в който е положен.

[…]“.

17 Член 13 от MTV, озаглавен „Заплащане на извънредния труд, допълнително трудово възнаграждение и компенсация на извънредния труд“, предвижда в параграф 1:

„1. Компенсацията за всеки час извънреден труд в съответствие с член 10, параграф 7 от MTV възлиза на 1/167 от месечното тарифно възнаграждение. Допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд съгласно член 10, параграф 7, второ изречение е в размер на 30 % от основното трудово възнаграждение.

[…]“.

Споровете в главните производства и преюдициалните въпроси

18 Ответникът извършва амбулаторна диализа на цялата територия на Федерална република Германия.

19 IK и CM са наети на работа от KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV като здравни асистенти и съгласно сключения трудов договор на непълно работно време — съответно за 40 % и 80 % от нормалната седмична продължителност на работното време на работник на пълно работно време, която е фиксирана в член 10 от MTV на 38,5 часа.

20 Тъй като считат, че ответникът в главното производство е длъжен да им изплати допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд в съответствие с член 10, параграф 7 от MTV или да впише по индивидуалните им партиди във водената отчетна ведомост допълнително време за почивка, съответстващо на това дължимо допълнително трудово възнаграждение, ищците в главното производство предявяват иск пред Arbeitsgericht (Съд по трудови спорове, Германия), с който претендират компенсация под формата на време за почивка, съответстващо на дължимото допълнително трудово възнаграждение, както и обезщетение на основание член 15, параграф 2 от AGG.

21 В подкрепа на иска си ищците в главното производство изтъкват, че като не им е изплатил допълнително трудово възнаграждение за извънредния труд, положен извън договорената в трудовия им договор продължителност на работното време, и като не е вписал по индивидуалната им партида във водената отчетна ведомост допълнително време за почивка, съответстващо на дължимото допълнително трудово възнаграждение, ответникът в главното производство ги е третирал по-неблагоприятно от работниците,

наети на пълно работно време, поради това че работят на непълно работно време. Освен това те били подложени на непряка дискриминация, основана на пола, тъй като ответникът в главното производство наемал предимно жени на непълно работно време.

22 След като Arbeitsgericht (Съд по трудови спорове) отхвърля тези искове, ищците в главното производство обжалват решенията на този съд пред Landesarbeitsgericht Hessen (Областен съд по трудови спорове Хесен, Германия), който осъжда ответника в главното производство да впише по индивидуалните им партиди във водената отчетна ведомост допълнително време за почивка, съответстващо на дължимото допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд, но отхвърля претенцията на ищците в главното производство за изплащане на обезщетение на основание член 15, параграф 2 от AGG.

23 Ищците в главното производство подават ревизионна жалба пред запитващата юрисдикция Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия), с която искат да им бъде изплатено посоченото обезщетение. Ответникът в главното производство от своя страна подава пред тази юрисдикция насрещна ревизионна жалба, с която обжалва осъждането си да завери индивидуалните им партиди във воденета отчетна ведомост.

24 Запитващата юрисдикция счита, че за да се произнесе по правото на жалбоподателите в главното производство на обезщетение по смисъла на член 15 от AGG, е необходимо да се установи дали те са били обект на дискриминация, основана на пола, в нарушение на член 7 от AGG.

25 Този съд счита също, че за да се произнесе по насрещната ревизионна жалба, подадена от ответника в главното производство срещу осъждането му да завери индивидуалните партиди на ищците в главното производство във воденета отчетна с допълнително време за почивка, от решаващо значение е да се установи дали те са били обект на дискриминация, тъй като са наети на непълно работно време.

26 При тези условия Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) решава да спре производствата и да постави на Съда следните преюдициални въпроси, които са формулирани еднакво по съединени дела C-184/22 и C-185/22:

„1) Трябва ли член 157 ДФЕС и член 2, параграф 1, буква б) и член 4, [първа алинея] от [Директива 2006/54] да се тълкуват в смисъл, че разпоредба от национален колективен трудов договор, съгласно която допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд се изплаща само за извънреден труд, чиято продължителност надвишава месечната продължителност на работната заетост на работник на пълно работно време, води до разлика в третирането между работниците на пълно работно време и работниците на непълно работно време?

2) В случай че Съдът отговори утвърдително на първия въпрос:
   а) Трябва ли член 157 ДФЕС и член 2, параграф 1, буква б) и член 4, [първа алинея] от [Директива 2006/54] да се тълкуват в смисъл, че в такъв случай, за да се установи, че разликата в третирането засяга много повече жени, отколкото мъже, не е достатъчно сред работниците на непълно работно време жените да са много повече от мъжете, а е необходимо също сред работниците на пълно работно време да има много повече мъже и съответно делът им да е значително по-висок?

б) Следва ли различно тълкуване на член 157 ДФЕС и на [Директива 2006/54] от съображенията на Съда, изложени в точки 25—36 от решение от 26 януари 2021 г., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64), съгласно които разлика в третирането в рамките на група засегнати от увреждане лица може да попадне в обхвата на понятието за дискриминация по член 2 от [Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7)]?

3) Ако на първия въпрос Съдът отговори утвърдително, а на [втория въпрос, букви а) и б)] отговори, че в случай като разглеждания в главното производство би могло да се установи, че разликата в третирането по отношение на заплащането засяга много повече жени, отколкото мъже, трябва ли член 157 ДФЕС и член 2, параграф 1, буква б) и член 4, [първа алинея] от [Директива 2006/54] да се тълкуват в смисъл, че страните по колективен трудов договор преследват легитимна цел, когато с правна уредба като посочената в първия въпрос, от една страна, целят да възпират работодателя да разпорежда полагането на извънреден труд, като предоставя на работниците право да им бъде изплащано допълнително трудово възнаграждение, когато полагат труд с продължителност над договорената, а от друга страна, целят също така да възпрепятстват по-неблагоприятното третиране на работниците на пълно работно време спрямо работниците на непълно работно време, като поради това предвиждат това допълнително трудово възнаграждение да се дължи само за извънреден труд, чиято продължителност надвишава месечната продължителност на работното време на работник на пълно работно време?

4) Трябва ли клауза 4, точка 1 от [Рамковото споразумение], което се съдържа в приложението към [Директива 97/81/ЕО] да се тълкува в смисъл, че разпоредба в национален колективен трудов договор, която предвижда изплащане на допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд само за положения труд с продължителност над нормалната продължителност на работното време на работник на пълно работно време, води до разлика в третирането между работниците на пълно работно време и работниците на непълно работно време?

5) Ако Съдът отговори утвърдително на четвъртия въпрос, трябва ли клауза 4, точка 1 от [Рамковото споразумение], което се съдържа в приложението към [Директива 97/81], да се тълкува в смисъл, че може да е налице обективна причина, когато с правна уредба като посочената в [четвъртия въпрос], страните по колективен трудов договор, от една страна, целят да възпират работодателя да разпорежда полагането на извънреден труд, като предоставят на работниците право да им бъде изплащано допълнително трудово възнаграждение, когато полагат труд с продължителност над договорената, а от друга страна, целят също така да възпрепятстват по-неблагоприятното третиране на работниците на пълно работно време спрямо работниците на непълно работно време, като поради това предвиждат това допълнително трудово възнаграждение да се изплащат само за извънреден труд, чиято продължителност надвишава месечната продължителност на работното време на работник на пълно работно време?“.

27 С акт от 19 април 2022 г. председателят на Съда съединява дела C-84/22 и C-185/22 за целите на писмената и устната фаза на производство и на съдебното решение.

По преюдициалните въпроси

По четвъртия и петия въпрос

28 С четвъртия и петия си въпрос, които следва да се разгледат заедно и на първо място, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че национална правна уредба, по силата на която за работниците на непълно работно време се предвижда изплащане на допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд само за продължителността на положения от тях извънреден труд, надвишаваща нормалната продължителност на работното време, предвидена за намиращите се в сходно положение работници на пълно работно време, представлява „по-неблагоприятно“ третиране на работниците на непълно работно време по смисъла на посочената клауза 4, точка 1 и дали това третиране може да бъде оправдано, от една страна, с целта за възпиране на работодателя да изисква от работниците да полагат труд с продължителност, по-голяма от договорената в индивидуалния трудов договор, и от друга страна, с целта за избягване на възможността работниците на пълно работно време да бъдат третирани по-неблагоприятно спрямо работниците на непълно работно време.

29 В самото начало следва да се констатира, че в конкретния случай страните не спорят по въпроса дали ищците в главното производство са работници на непълно работно време по смисъла на клауза 3 от Рамковото споразумение. Безспорно е също така, че MTV е част от техните индивидуални трудови договори.

30 Що се отнася до тълкуването на клауза 4 от Рамковото споразумение, следва най-напред да се припомни, че то цели, от една страна, да насърчи работата на непълно работно време и от друга страна, да премахне дискриминацията между работниците на непълно работно време и работниците на пълно работно време, както изрично следва от клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение (решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 36 и цитираната съдебна практика).

31 С оглед на тези цели клауза 4 от Рамковото споразумение следва да се разбира като израз на принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително (решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 38 и цитираната съдебна практика).

32 Освен това в съответствие с прогласената в клауза 1 от Рамковото споразумение цел за премахване на дискриминацията между работниците на непълно и работниците на пълно работно време клауза 4 от това рамково споразумение не допуска, що се отнася до условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време да бъдат третирани по „по-неблагоприятен“ начин, отколкото сравнимите работници на пълно работно време, само поради това че работят на непълно работно време, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини (решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 39 и цитираната съдебна практика).

33 В допълнение, Съдът е постановил, че тази клауза има за цел да приложи принципа на недопускане на дискриминация спрямо работниците на непълно работно време, за да се попречи на работодателите да използват подобно трудово правоотношение като средство

за лишаване на тези работници от права, признати на работниците на пълно работно време (решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 40 и цитираната съдебна практика).

34 Ето защо, на първо място, що се отнася до въпроса в конкретния случай дали увеличението на заплатата за извънреден труд попада в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“, посочено в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, следва да се отбележи, че Съдът вече е постановил, че това понятие включва условията, свързани със заплащането (решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 41 и цитираната съдебна практика).

35 На второ място, що се отнася до сходството в положението на лицата, работещи като здравни асистенти на пълно работно време, и на лицата, работещи като здравни асистенти на непълно работно време, каквито са жалбоподателите в главното производство, следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика, за да се прецени дали работниците извършват същата или подобна работа по смисъла на клауза 3, точка 2 от Рамковото споразумение, следва да се провери дали, предвид съвкупност от фактори, като естеството на работата, изискванията за квалификация и условията на труд — може да се приеме, че тези работници се намират в сходно положение (решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 44 и цитираната съдебна практика).

36 Ако се установи, че докато са работели, работниците на непълно работно време са изпълнявали същите функции като наетите от същия работодател работници на пълно работно време или са заемали същата длъжност като тях, по принцип следва да се приеме, че положението на тези две категории работници е сходно (решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 45 и цитираната съдебна практика).

37 В това отношение е важно обаче да се припомни, че националната юрисдикция, която единствена е компетентна да установи и прецени фактите, следва да определи дали с оглед на конкретното естество на дейността, упражнявана от съответните работници, на същата може да бъде придадена равна стойност (решение от 3 юни 2021 г., Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, т. 30 и цитираната съдебна практика).

38 В случая, освен ако запитващата юрисдикция не установи друго, изглежда, че ответникът в главното производство не оспорва, че извършваните от жалбоподателите в главното производство услуги са сходни с извършваните от работниците, които са наети на работа на пълно работно време.

39 На трето място, що се отнася до въпроса дали съществува разлика в третирането между лицата, работещи като здравни асистенти на непълно работно време, каквито са жалбоподателите в главното производство, и лицата, работещи като здравни асистенти на пълно работно време, от актовете за преюдициално запитване е видно, че здравният асистент на непълно работно време получава увеличение на заплатата за извънреден труд само ако продължителността му надвишава нормалната седмична продължителност на работното време на работещия като здравен асистент на пълно работно време, която в конкретния случай е 38,5 часа съгласно член 10, параграф 1 от MTV.

40 Така лице, което работи като здравен асистент на непълно работно време, трябва да положи труд със същата продължителност като лице, работещо като здравен асистент на пълно работно време, за да може да получи допълнителното трудово възнаграждение за

извънреден труд, без да се държи сметка за договорената в индивидуалния му трудовия договор нормална продължителност на работното време за това лице, работещо като здравен асистент на непълно работно време, вследствие на което това лице не би могло да достигне, или би могло да достигне с много по-малка вероятност от лице, работещо като здравен асистент на пълно работно време, продължителността на положения труд, необходима за да се получи посоченото допълнително трудово възнаграждение.

41 Макар, както посочва запитващата юрисдикция, заплащането на извънредния труд да изглежда еднакво за работещите като здравни асистенти на непълно работно време и за работещите като здравни асистенти на пълно работно време, доколкото правото на такова допълнително трудово възнаграждение възниква само когато се надхвърля прагът от 38,5 часа седмично за всички тези лица, следва все пак да се отбележи, че с определянето на този единен праг — както за здравните асистенти на пълно работно време, така и за здравните асистенти на непълно работно време — върху последните се възлага по голяма тежест, предвид индивидуално договорената нормална продължителност на работното им време, доколкото те, макар и за част от отработените часове извън нормалната продължителност на работното им време, независимо че са платени, нямат право на това допълнително трудово възнаграждение. Всъщност работещите като здравни асистенти на пълно работно време получават допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд, считано от първия отработен час над нормалната продължителност на работното им време, а именно 38,5 часа седмично, докато работещите като здравни асистенти на непълно работно време не получават допълнително трудово възнаграждение за положения труд, чиято продължителност надвишава нормалната продължителност на работното време, както е договорена в техните индивидуални трудови договори, а едва когато се надвишава нормалната продължителност на работното време, определена за работещите като здравни асистенти на пълно работно време.

42 Така работещите като здравни асистенти на непълно работно време, които полагат труд с продължителност над нормалната продължителност на работното време, както е договорена в техните индивидуални трудови договори, без да могат да получават допълнителното трудово възнаграждение, са третирани различно в сравнение с работещите като здравни асистенти на пълно работно време, които получават такова допълнително трудово възнаграждение за положения труд, чиято продължителност надвишава 38,5 часа седмично (вж. в този смисъл решение от 27 май 2004 г., Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, т. 17).

43 Следва обаче да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика възнаграждението на работниците на непълно работно време трябва да бъде еднакво с това на работниците на пълно работно време, без да се засяга прилагането на посочения в клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение принцип pro rata temporis (решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 53 и цитираната съдебна практика).

44 Следователно, освен ако запитващата юрисдикция не установи друго при проверката, ако за здравните асистенти на непълно работно време като разглежданите в главното производство, продължителността на положения труд, при надвишаване на която те получават допълнително трудово възнаграждение, не се намалява prorata temporis в зависимост от договорената продължителност на работното време съгласно техните индивидуални трудови договори, изглежда, че тези работници са обект на „по-неблагоприятно“ третиране спрямо работещите като здравни асистенти на пълно работно време, което е забранено от клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, освен

ако не е оправдано от „обективна причина“ по смисъла на тази клауза (вж. в този смисъл решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 49 и цитираната съдебна практика).

45 В това отношение запитващата юрисдикция следва да определи, като вземе предвид всички релевантни фактори, дали различното третиране, което тя би установила в главното производство, може да се счита за оправдано от „обективна причина“.

46 В този контекст следва да се припомни, че макар в рамките на член 267 ДФЕС Съдът да няма компетентност да преценява фактите и да прилага нормите на правото на Съюза към определен случай, той трябва да предостави на запитващата юрисдикция всички необходими указания, за да я насочи при тази преценка (решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 55 и цитираната съдебна практика).

47 В това отношение следва да се отбележи, че понятието „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение изисква констатираната разлика в третирането да бъде оправдана от наличието на точни и конкретни характеристики на съответното условие за наемане на работа в особения му контекст и въз основа на обективни и прозрачни критерии, за да може да се гарантира, че тази разлика отговаря на реална потребност, че е годна за постигане на преследваната цел и че е необходима в това отношение. Посочените характеристики могат да произтичат по-специално от особеното естество на задачите, за чието изпълнение са сключени трудови договори за работа на непълно работно време, и от присъщите на тези задачи особености или евентуално от преследването на законосъобразна цел на социалната политика на държава членка (решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 58 и цитираната съдебна практика).

48 В конкретния случай запитващата юрисдикция иска да се установи дали, от една страна, целта за възпиране на работодателя да задължава работниците да полагат извънреден труд, надвишаващ договорената с всеки от тях продължителност на работното време, и от друга страна, целта за избягване на възможността работниците на пълно работно време да бъдат третирани по-неблагоприятно спрямо работниците на непълно работно време, могат да представляват „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.

49 Що се отнася до първата от тези цели, следва да се отбележи, че вследствие на прилагането на разглежданата в главното производство национална правна уредба положеният от работниците на непълно работно време труд с продължителност над нормалната продължителност на работното време съгласно техните индивидуални трудови договори, който труд обаче не надвишава определената нормална продължителност на работното време на работник на пълно работно време, тоест 38,5 часа седмично, представлява по-лека финансова тежест за работодателя, отколкото същата продължителност извънреден труд, положен от работник на пълно работно време, тъй като в първата хипотеза за положения труд не се дължи допълнително трудово възнаграждение. Вследствие на това тази правна уредба поражда обратен на търсения ефект спрямо работниците на непълно работно време, тъй като, както отбелязва запитващата юрисдикция, тя всъщност насърчава работодателя да разпорежда полагането на извънреден труд от работниците на непълно работно време, отколкото от работниците на пълно работно време.

50 От това следва, че с определянето на единен праг с оглед на отпускането на допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд — както за работниците на непълно работно време, така и за работниците на пълно работно време — по отношение на работниците на непълно работно време не може да се постигне целта да се разубедят работодателите да задължават работниците да полагат извънреден труд.

51 Що се отнася до втората от посочените в точка 48 от настоящото решение цели, следва да се отбележи, че тази цел има предназначение да се избегне твърдяното по-неблагоприятно третиране на работниците на пълно работно време спрямо работниците на непълно работно време. Съображенията в основата на тази цел се основават на предпоставката, че ако работодател, който изисква от работник на непълно работно време да полага извънреден труд, бъде задължен да изплаща на този работник допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд, считано от първия отработен от този работник час, с който се надвишава договорената в индивидуалния му трудов договор продължителност на работното време — както тази работодател постъпва спрямо работниците на пълно работно време — това би довело до по-неблагоприятно третиране на последните посочени работници. Тази предпоставка обаче е погрешна, като се има предвид, че в посочената хипотеза работниците на пълно работно време, що се отнася до извънредния труд, биха били третирани по същия начин, както и работниците на непълно работно време, ако се спазва принципът pro rata temporis.

52 От това следва, че с тази втората цел също не може да се обоснове разглежданата в главните производства разлика в третирането.

53 С оглед на всичко изложено на четвъртия и петия въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че национална правна уредба, по силата на която за работниците на непълно работно време се предвижда изплащане на допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд само за продължителността на положения от тях извънреден труд, надвишаваща нормалната продължителност на работното време, предвидена за намиращите се в сходно положение работници на пълно работно време, представлява „по-неблагоприятно“ третиране на работниците на непълно работно време по смисъла на тази клауза 4, точка 1 и това третиране не може да бъде оправдано, от една страна, с целта за възпиране на работодателя да изисква от работниците да полагат труд с продължителност, по-голяма от договорената в индивидуалния трудов договор, и от друга страна, с целта за избягване на възможността работниците на пълно работно време да бъдат третирани по-неблагоприятно спрямо работниците на непълно работно време.

По въпроси от първи до трети

54 С въпроси от първи до трети, които следва да се разгледат заедно и на второ място, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 157 ДФЕС и член 2, параграф 1, буква б) и член 4, първа алинея от Директива 2006/54 трябва да се тълкуват в смисъл, от една страна, че националната правна уредба, която предвижда, че на работниците на непълно работно време се изплаща допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд само за часовете, с които се надвишава определената нормална продължителност на работното време за работниците на пълно работно време в сходно положение, представлява непряка дискриминация, основана на пола дори когато сред работниците на пълно работно време жените са значително по-многобройни отколкото мъжете, и от друга страна, ако тази дискриминация може да бъде оправдана с

преследването на целта за възпиране на работодателя да изисква от работниците да полагат извънреден труд с продължителност, надвишаваща индивидуално договорената в трудовите им договори продължителност на работното време, както и с целта за избягване на по-неблагоприятното третиране на работниците на пълно работно време спрямо работниците на непълно работно време.

55 Съгласно член 157, параграф 1 ДФЕС „[в]сяка държава членка осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност“. Освен това член 4, първа алинея от Директива 2006/54 гласи, че „[з]а еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението“. Член 2, параграф 1, буква б) от тази директива определя понятието „непряка дискриминация“ като положение, „[при което] привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в [особено] по-неблагоприятно положение [спрямо] лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими“.

56 В това отношение следва да се констатира, първо, както прави генералният адвокат в точка 33 от представеното заключение, че национална правна уредба като разглежданата в главното производство не установява пряка дискриминация, тъй като се прилага без разлика за работниците от мъжки и от женски пол.

57 Второ, що се отнася до въпроса дали тази правна уредба установява непряка дискриминация по смисъла на член 157 ДФЕС и на Директива 2006/54, следва да се припомни, на първо място, че правна уредба като разглежданата в главното производство поставя работниците на непълно работно време в по-неблагоприятно положение, както е установено в точка 44 от настоящото решение, спрямо работниците на пълно работно време, тъй като за положения труд с продължителност, надвишаваща договорената в техните индивидуални трудови договори, която обаче не надвишава определената нормална продължителност на работното време за работниците на пълно работно време, а именно 38,5 часа седмично, работниците на непълно работно време нямат право на допълнителни трудово възнаграждение, докато работниците на пълно работно време получават допълнително трудово възнаграждение още от първия отработен час над тези 38,5 часа седмично.

58 На второ място, за да може мярка, която изглежда неутрална, да представлява непряка дискриминация по смисъла на тези разпоредби, тя на практика трябва да поставя в особено по-неблагоприятно положение лицата от единия пол спрямо лицата от другия пол. В това отношение от съображение 30 от Директива 2006/54 и от практиката на Съда следва, че оценката на фактите, от които може да бъде предположено съществуването на непряка дискриминация, е от компетентността на съответния национален съдебен орган, в съответствие с националното право или практика, което/която може да предвижда по-специално непряката дискриминация да се доказва с всички средства, включително въз основа на статистически данни (решение от 3 октомври 2019 г., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, т. 46 и цитираната съдебна практика).

59 Що се отнася до статистическите данни, най-напред следва да се припомни, че националният съд трябва да прецени доколко представените пред него статистически данни за положението на работната сила са валидни и дали могат да бъдат взети предвид,

т.е. дали по-специално не са израз на съвсем случайни или конюнктурни събития и дали по принцип изглеждат значими (решение от 3 октомври 2019 г., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, т. 48 и цитираната съдебна практика).

60 По-нататък, когато националната юрисдикция разполага с такива данни, от постоянната съдебна практика следва, от една страна, че тази юрисдикция трябва да вземе предвид всички работещи, спрямо които се прилага националната правна уредба, от която произтича различното третиране, и от друга страна, че най-добрият метод за сравняване е да се съпостави съотношението на засегнатите или незасегнатите от разглежданата правна уредба работници — сред мъжете, които са част от работната сила, и сред жените, които са част от работната сила (решения от 6 декември 2007 г., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, т. 41 и цитираната съдебна практика, и от 3 октомври 2019 г., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, т. 47 и цитираната съдебна практика).

61 В конкретния случай от актовете за преюдициално запитване, които се позовават на предоставените от ответника в главното производство статистически данни, е видно, че той е нает на работа над 5 000 души във всичките си обекти, 76,96 % от които са жени. От всички тези работници 52,78 % работят на непълно работно време. Сред тези работници, работещи на непълно работно време, 84,74 % са жени, а 15,26 % — мъже, докато от работещите на пълно работно време 68,20 % са жени, а 31,80 % — мъже. Следователно работещите жени са мнозинство както в групата, която би следвало да е „облагодетелствана“, така и в групата, която е поставена „в неблагоприятно положение“ от разглежданата в главното производство национална правна уредба.

62 При това положение запитващата юрисдикция иска да се установи дали може да се констатира допускането на непряка дискриминация дори ако групата работници на пълно работно време, които не са в това неблагоприятно положение, не се състои от значително по-голям брой мъже, отколкото жени.

63 В това отношение следва да се припомни, че както уточнява генералният адвокат в точки 36—40 от представеното заключение, определението на понятието „непряка дискриминация“ в член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54, формулирано между другото по идентичен начин като в член 1, параграф 2, второ тире от Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 година за изменение на Директива 76/207/ЕИО на Съвета за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, и условията на труд (ОВ L 269, 2002 г., стр. 15; Специално издание на български език, глава 5, том 6, стр. 143), също както и останалите разпоредби на Директива 2006/54, не се позовават на количествени елементи при анализа на непряката дискриминация. Всъщност в посоченото определение се възприема качествен подход, според който е важно да се провери дали поради самото си естество разглежданата национална мярка може да „постави в [особено] по-неблагоприятно положение“ лица от единия пол спрямо лица от другия пол. От това следва, че националният съд трябва да разгледа всички релевантни качествени елементи, за да определи дали такова неблагоприятно положение е налице, като вземе предвид всички работници, спрямо които се прилага националната правна уредба, на която се основава съответната разлика в третирането.

64 В този контекст статистическите данни са само един от елементите, които този съд може да използва и на който се позовава Съдът, когато са налице, за да установи наличието на непряка дискриминация в рамките на прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените. Така съгласно постоянната практика на Съда поставянето в такова особено по-неблагоприятно положение може да се установи по-специално ако се докаже, че национална правна уредба засяга неблагоприятно много по-голям брой лица от единия, отколкото от другия пол (решение от 5 май 2022 г., BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, т. 49 и цитираната съдебна практика).

65 В това отношение следва да се констатира, от една страна, че съгласно самия текст на член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54 непряката дискриминация се отнася единствено до разпоредба, критерий или практика, които „биха поставили в по-неблагоприятно положение“ лица от един пол отколкото лицата от другия пол. Поради това от текста на тази разпоредба следва, че може да е налице непряка дискриминация единствено поради факта, че лицата от единия пол са поставени в особено по-неблагоприятно положение спрямо лицата от другия пол.

66 От друга страна, както отбелязва Европейската комисия, от статистическите данни, съдържащи се в преюдициалното запитване, изглежда, следва, че само 35 % от работниците мъже, наети от ответника в главното производство, спрямо който се прилага разглежданата в главното производство национална правна уредба, работят на непълно работно време и са неблагоприятно засегнати от тази правна уредба, докато делът на наетите от него работници от женски пол, които работят на непълно работно време и са неблагоприятно засегнати от посочената правна уредба, изглежда значително по-голям, което запитващата юрисдикция следва да провери.

67 От това следва, че за да може да се установи основана на пола непряка дискриминация при обстоятелства като разглежданите в главните производства, не е необходимо сред служителите на пълно работно време да има значително повече мъже, отколкото жени, в случай че са изпълнени условията, произтичащи от цитираната в точки 60 и 64 от настоящото решение съдебна практика.

68 В този контекст запитващата юрисдикция иска да се установи дали решение от 26 януари 2021 г., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, т. 25—36), от което следва, че принципът на равно третиране, закрепен в Директива 2000/78, има за цел да защити работник или служител с увреждане по смисъла на тази директива срещу всякаква дискриминация, основана на това увреждане, не само по отношение на работниците и служителите без увреждания, но и спрямо останалите работници и служители с увреждане.

69 В това отношение е достатъчно да се констатира, че по делото, по което е постановено посоченото в предходната точка решение, различното третиране се отнася само до членовете на една и съща защитена група по смисъла на Директива 2000/78, а именно работниците и служителите с увреждане, докато в главното производство тази разлика се отнася до работниците от женски пол в сравнение с работниците от мъжки пол. Следователно посоченото решение е ирелевантно за отговора, който следва да се даде на поставените по настоящото дело въпроси от първи до трети.

70 Това тълкуване се потвърждава от практиката на Съда по Директива 79/7/ЕИО на Съвета от 19 декември 1978 година относно постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване (ОВ L 6, 1979 г. стр. 24; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 192). Всъщност Съдът констатира, че понятието „дискриминация, основана на пола“, съдържащо се в член 4, параграф 1 от тази директива, може да се отнася само до случаите на дискриминация между работниците от мъжки пол, от една страна, и работниците от женски пол, от друга страна, и че тази разпоредба не може да се разглежда като представляваща разпоредба от правото на Съюза, която гарантира равно третиране в широк смисъл, тоест и между лица от един и същ пол (решение от 12 май 2021 г., INSS (Добавка към пенсията на майките —II), C-130/20, EU:C:2021:381, т. 21 и 22).

71 Трето, ако въз основа на предоставените от ответника в главното производство статистически данни и евентуално въз основа на други релевантни фактически обстоятелства запитващата юрисдикция стигне до извода, че разглежданата в главното производство национална правна уредба поставя в особено по-неблагоприятно положение работниците от женски пол спрямо работниците от мъжки пол, тази правна уредба би противоречала на член 2, параграф 1, буква б) от Директива 2006/54, освен ако не е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими (решение от 3 октомври 2019 г., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, т. 49).

72 В това отношение следва да се припомни, че видно от точки 44—52 от настоящото решение, произтичащото от правна уредба като разглежданата в главното производство национална правна уредба „по-неблагоприятно“ третиране на работниците на непълно работно време спрямо работниците на пълно работно време не може да бъде обосновано с преследването, от една страна, на целта за възпиране на работодателя да изисква от работниците да полагат извънреден труд с продължителност, надвишаваща договорената в техните индивидуални трудови договори продължителност на работното време, и от друга страна, на целта за избягване на възможността работниците на пълно работно време да бъдат третирани по-неблагоприятно спрямо работниците на непълно работно време. Това тълкуване важи mutatis mutandis за обосноваването на произтичаща от посочената правна уредба непряка дискриминация, основана на пола, съгласно член 2, параграф 1, буква б) и член 4, първа алинея от Директива 2006/54.

73 От изложеното следва, че на въпроси от първи до трети следва да се отговори, че член 157 ДФЕС, член 2, параграф 1, буква б) и член 4, първа алинея от Директива 2006/54 трябва да се тълкуват в смисъл, че от една страна, националната правна уредба, която предвижда, че на работниците на непълно работно време се изплаща допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд само за часовете, с които се надвишава определената нормална продължителност на работното време за работниците на пълно работно време, които се намират в сходно положение, представлява непряка дискриминация, основана на пола, ако се установи, че тази правна уредба поставят в по-неблагоприятно положение значително по-голяма част от жените отколкото мъжете, без при това да е необходимо групата работници, които не са поставени в по-неблагоприятно положение от посочената правна уредба, тоест работниците на пълно работно време, да се състои от значително по-голям брой мъже, отколкото жени; от друга страна, че такава дискриминация не би могла да бъде оправдана нито с преследването на целта за възпиране на работодателите да изискват от работниците да полагат извънреден труд с продължителност, надвишаваща договорената в

индивидуалните им трудови договори продължителност на работното време, нито с целта за избягване на по-неблагоприятното третиране на работниците на пълно работно време спрямо работниците на непълно работно време.

По съдебните разноски

74 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

1) **Клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г., което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между UNICE, CEEP и ЕКП,**

следва да се тълкува в смисъл, че

национална правна уредба, по силата на която за работниците на непълно работно време се предвижда изплащане на допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд само за продължителността на положения от тях извънреден труд, надвишаваща нормалната продължителност на работното време, предвидена за намиращите се в сходно положение работници на пълно работно време, представлява „по-неблагоприятно“ третиране на работниците на непълно работно време по смисъла на тази клауза 4, точка 1, и това третиране не може да бъде оправдано, от една страна, с целта за възпиране на работодателя да изисква от работниците да полагат труд с продължителност, по-голяма от договорената в индивидуалния трудов договор, и от друга страна, с целта за избягване на възможността за по-неблагоприятно третиране на работниците на пълно работно време спрямо работниците на непълно работно време.

2) **Член 157 ДФЕС и член 2, параграф 1, буква б) и член 4, първа алинея от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите**

трябва да се тълкуват в смисъл, че

от една страна, националната правна уредба, съгласно която е предвидено на работниците на непълно работно време да се изплаща допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд само за часовете, с които се надвишава определената нормална продължителност на работното време за работниците на пълно работно време, които се намират в сходно положение, представлява непряка дискриминация, основана на пола, ако се установи, че тази правна уредба поставят в по-неблагоприятно положение значително по-голяма част от жените отколкото мъжете, без при това да е необходимо групата работници, които не са

поставени в по-неблагоприятно положение от посочената правна уредба, тоест работниците на пълно работно време, да се състои от значително по-голям брой мъже, отколкото жени; от друга страна, че такава дискриминация не би могла да бъде оправдана нито с преследването на целта за възпиране на работодателите да изискват от работниците да полагат извънреден труд с продължителност, надвишаваща договорената в индивидуалните им трудови договори продължителност на работното време, нито с целта за избягване на по-неблагоприятното третиране на работниците на пълно работно време спрямо работниците на непълно работно време.

Подписи