Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

29. juli 2024*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – artikel 157 TEUF – ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv – direktiv 2006/54/EF – artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, stk. 1 – forbud mod indirekte forskelsbehandling på grund af køn – deltidsarbejde – direktiv 97/81/EF – rammeaftalen om deltidsarbejde – § 4 – forbud mod at behandle deltidsansatte på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte – kun betaling af overtidstillæg for arbejdstimer, som deltidsansatte præsterer ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte«

I de forenede sager C-184/22 og C-185/22,

angående anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) ved afgørelser af 28. oktober 2021, indgået til Domstolen den 10. marts 2022, i sagerne

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

mod

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Arabadjiev, og dommerne T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin (refererende dommer) og I. Ziemele,

generaladvokat: A. Rantos,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– IK ved Rechtsanwältin J. Windhorst

* Processprog: tysk.

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

– den danske regering ved J.F. Kronborg, C. Maertens og V. Pasternak Jørgensen, som befuldmægtigede,

– den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget,

– den norske regering ved T. Hostvedt Aarthun og I. Thue, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved D. Recchia, E. Schmidt og A. Szmytkowska, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 16. november 2023,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 157 TEUF, artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23) samt § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997 (herefter »rammeaftalen«), og som er knyttet som bilag til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9).

2 Anmodningerne er blevet indgivet i forbindelse med tvister mellem IK (sag C-184/22) og CM (sag C-185/22) på den ene side og deres arbejdsgiver, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., på den anden side vedrørende betaling af et overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 2006/54

3 I 30. betragtning til direktiv 2006/54 er følgende anført:

»[...] Det skal [...] gøres klart, at det fortsat tilkommer den relevante nationale instans at vurdere de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. [...]«

4 Artikel 2, stk. 1, litra b) og e), i direktiv 2006/54 bestemmer følgende:

»I dette direktiv forstås ved:

[...]

b) »indirekte forskelsbehandling«: at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige

[...]

e) »løn«: den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.«

5 Nævnte direktivs artikel 4 med overskriften »Forbud mod forskelsbehandling« fastsætter følgende i stk. 1:

»For samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.«

Rammeaftalen

6 Rammeaftalens § 1, litra a), fastsætter, at denne har til formål »at skabe grundlag for en fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde«.

7 Rammeaftalens § 2, stk. 1, bestemmer følgende:

»Denne aftale finder anvendelse på alle deltidsansatte, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.«

8 Rammeaftalens § 3 har følgende ordlyd:

»I denne aftale forstås ved

1) »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat

2) »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder

[...]«

9 Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikkeforskelsbehandling« bestemmer følgende i stk. 1 og 2:

»1. Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.«

Tysk ret

10 § 1 i Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (den almindelige ligebehandlingslov) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897) med overskriften »Lovens formål« har, i den affattelse, der finder anvendelse på tvisterne i hovedsagerne (herefter »AGG«), følgende ordlyd:

»Denne lov har til formål at forhindre eller afskaffe forskelsbehandling på grund af race, etnisk oprindelse, køn, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

11 AGG's artikel 7 bestemmer, at arbejdstagere ikke må forskelsbehandles af nogen af de i lovens § 1 anførte grunde, herunder køn.

12 Denne lovs § 15 med overskriften »Godtgørelse og erstatning« er affattet således:

»(1) Ved en tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling skal arbejdsgiveren erstatte den derved forvoldte skade. […]

(2) Arbejdstageren kan kræve en passende økonomisk godtgørelse for en ikkeøkonomisk skade. […]«

13 § 3 i Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (lov om fremme af løngennemsigtighed for kvinder og mænd) af 30. juni 2017 (BGBl. 2017 I, s. 2152) med overskriften »Forbud mod direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn« bestemmer, i den affattelse, der finder anvendelse på tvisterne i hovedsagerne, følgende i stk. 1:

»Ved samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi, er enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn forbudt for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.«

14 Denne lovs § 7 med overskriften »Påbud om ligeløn« fastsætter følgende:

»I ansættelsesforhold er det ikke tilladt for samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi, at indgå aftale om eller betale lavere løn til den ansatte på grund af dennes køn end lønnen for ansatte af det andet køn.«

15 § 4 i Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (lov om deltidsarbejde og tidsbegrænsede ansættelseskontrakter) af 21. december 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966) med overskriften »Forbud mod forskelsbehandling« bestemmer, i den affattelse, der finder anvendelse på tvisterne i hovedsagerne, følgende i stk. 1:

»En deltidsansat arbejdstager må ikke behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat arbejdstager på grund af den pågældendes deltidsansættelse, medmindre en forskellig

behandling er objektivt begrundet. En deltidsansat arbejdstager skal tildeles løn eller en anden delelig ydelse, der kan opgøres i penge, og som mindst svarer til andelen af vedkommendes arbejdstid i forhold til en sammenlignelig fuldtidsansat arbejdstagers arbejdstid.«

16 Manteltarifvertrag (almindelig kollektiv overenskomst) (herefter »MTV«), der er indgået mellem Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di), der er servicesektorens fagforening, og sagsøgte i hovedsagerne, fastsætter følgende i § 10 med overskriften »Arbejdstid«:

»1. Den normale ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat arbejdstager er på gennemsnitligt 38,5 timer, eksklusive pauser.

[...]

Den normale daglige arbejdstid for en fuldtidsansat arbejdstager er på 7 timer og 42 minutter.

[...]

6. Kræver arbejdsmængden, at der præsteres overarbejde, skal dette principielt anordnes. [...] Overarbejde må kun anordnes i hastetilfælde og skal så vidt muligt fordeles ligeligt blandt alle arbejdstagere.

7. Overarbejde er arbejdstimer, der præsteres efter anordning og i henhold til vagtplan eller sædvanlig praksis, og som overskrider rammerne for den normale arbejdstid [...]. Der er pligt til at betale overtidstillæg som omhandlet i § 13, stk. 1, for arbejdstimer, der præsteres ud over en fuldtidsansats arbejdstid i en kalendermåned, og som i den kalendermåned, hvor arbejdet præsteres, ikke kan udlignes ved afspadsering.

[...]«

17 MTV's § 13 med overskriften »Betaling for overarbejde, tillæg og godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter« bestemmer følgende:

»1. Godtgørelsen for overarbejde som omhandlet i MTV's § 10, stk. 7, udgør for hver overarbejdstime 1/167 af den overenskomstmæssige månedsløn. Overtidstillægget for overarbejde som omhandlet i § 10, stk. 7, andet punktum, er på 30%.

[...]«

Tvisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

18 Sagsøgte i hovedsagerne yder ambulant dialysebehandling på hele Forbundsrepublikken Tysklands område.

19 IK og CM, der er ansat af KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV som plejere på deltid, skal i henhold til deres ansættelseskontrakter arbejde henholdsvis 40% og 80% af en fuldtidsansats normale ugentlige arbejdstid, som ved MTV's § 10 er fastsat til 38,5 timer.

20 Sagsøgerne i hovedsagerne var af den opfattelse, at sagsøgte i hovedsagerne skulle udbetale et overtidstillæg for deres overarbejde til dem i overensstemmelse med MTV's § 10, stk. 7, eller registrere overskydende timer svarende til det skyldige overtidstillæg i deres tidsregnskaber, og de anlagde derfor søgsmål ved Arbeitsgericht (arbejdsret, Tyskland) med påstand om tildeling af overskydende timer svarende til det skyldige overtidstillæg og godtgørelse i henhold til AGG's § 15, stk. 2.

21 Sagsøgerne i hovedsagerne gjorde til støtte for deres søgsmål gældende, at sagsøgte i hovedsagerne ved ikke at udbetale et overtidstillæg til dem for overarbejde, der var præsteret ud over den arbejdstid, der var aftalt i deres ansættelseskontrakter, og ved ikke at registrere overskydende timer svarende til det skyldige overtidstillæg i deres tidsregnskaber, havde behandlet dem på en mindre gunstig måde end fuldtidsansatte, fordi de arbejdede på deltid. De var desuden blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af køn, for så vidt som sagsøgte i hovedsagerne overvejende ansætter kvinder på deltid.

22 Arbeitsgericht (arbejdsret) gav ikke sagsøgerne i hovedsagerne medhold i disse søgsmål, og de iværksatte derfor appel til prøvelse af denne rets domme ved Landesarbeitsgericht Hessen (den regional appeldomstol i arbejdsretlige sager i Hessen, Tyskland), som pålagde sagsøgte i hovedsagerne at registrere overskydende timer svarende til de skyldige overtidstillæg for det overarbejde, som sagsøgerne i hovedsagerne havde præsteret, i deres tidsregnskaber, men forkastede deres påstand om godtgørelse i henhold til AGG's § 15, stk. 2.

23 Sagsøgerne i hovedsagerne har iværksat revisionsanke ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland), som er den forelæggende ret, med påstand om tilkendelse af denne godtgørelse. Sagsøgte i hovedsagerne har for sin del iværksat kontraanke ved samme domstol til prøvelse af afgørelsen om, at sagsøgte i hovedsagerne skal godskrive overskydende timer i deres tidsregnskaber.

24 Den forelæggende ret vurderer, at det for at træffe afgørelse om sagsøgerne i hovedsagernes ret til godtgørelse som omhandlet i AGG's § 15 er nødvendigt at vide, om de har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn i strid med AGG's § 7.

25 Den forelæggende ret finder ligeledes, at det for at kunne træffe afgørelse vedrørende den kontraanke, som er iværksat af sagsøgte i hovedsagerne til prøvelse af afgørelsen om godskrivning af overskydende timer i sagsøgerne i hovedsagernes timeregnskaber, er afgørende at vide, om de har været udsat for forskelsbehandling, fordi de er ansat på deltid.

26 På denne baggrund har Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål, der er affattet enslydende i de forenede sager C-184/22 og C-185/22.

»1) Skal artikel 157 TEUF og artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, [stk. 1], i direktiv [2006/54] fortolkes således, at nationale overenskomstmæssige bestemmelser, hvorefter der kun skal ydes betaling af overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den almindelige arbejdstid for en fuldtidsansat, indeholder en [forskellig behandling af] fuldtids- og deltidsansatte?

2) Såfremt Domstolen besvarer det første spørgsmål bekræftende:

a) Skal artikel 157 TEUF og artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, [stk. 1], i direktiv [2006/54] [da] fortolkes således, at det i et sådant tilfælde ikke er tilstrækkeligt til at fastslå, at [den forskellige behandling] påvirker væsentligt flere kvinder end mænd, at der er væsentligt flere kvinder end mænd blandt de deltidsansatte, men det herudover kræves, at der er væsentligt flere mænd eller en signifikant større andel af mænd blandt de fuldtidsansatte?

b) Eller følger der også med hensyn til artikel 157 TEUF og direktiv [2006/54] noget andet af Domstolens konstateringer i dom af 26. januar 2021[,] Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie [(C-16/19, EU:C:2021:64)], præmis 25-36, hvorefter en forskellig behandling, der finder sted inden for en gruppe af personer med handicap, ligeledes kan være omfattet af begrebet »forskelsbehandling« som omhandlet i artikel 2 i [Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16)]?

3) Såfremt Domstolen besvarer det første spørgsmål bekræftende og [det andet spørgsmål, litra a) og b),] således, at det i en situation som den i [hovedsagerne omhandlede] kan fastslås, at den lønmæssige [forskellige behandling] påvirker væsentligt flere kvinder end mænd[, s]kal artikel 157 TEUF og artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, [stk. 1], i direktiv [2006/54] [da] fortolkes således, at overenskomstparter forfølger et legitimt formål gennem en konkret regulering – som den, der nævnes i det første spørgsmål – når de herved ganske vist på den ene side forsøger at afholde arbejdsgiveren fra at anordne overarbejde og pålægge arbejdstagerne at arbejde mere end aftalt mod at betale et overtidstillæg, men på den anden side også forsøger at forhindre, at fuldtidsansatte behandles mere ufordelagtigt end deltidsansatte, og derfor fastlægger, at der kun er pligt til at betale tillæg for det antal [overarbejdstimer], der præsteres ud over en fuldtidsansats normale arbejdstid i en kalendermåned?

4) Skal § 4, [stk.] 1, i rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indeholdt i bilaget til direktiv [97/81], fortolkes således, at nationale overenskomstmæssige bestemmelser, hvorefter der kun betales overtidstillæg for arbejdstimer, der præsteres ud over den normale arbejdstid for en fuldtidsansat, indeholder en [forskellig behandling af] fuldtids- og deltidsansatte?

5) Såfremt Domstolen besvarer det fjerde spørgsmål bekræftende[, s]kal § 4, [stk.] 1, i rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indeholdt i bilaget til direktiv [97/81], [da] fortolkes således, at der kan være tale om en saglig begrundelse, når overenskomstparter gennem en regulering – som den, der nævnes i det fjerde spørgsmål – ganske vist på den ene side forsøger at afholde arbejdsgiveren fra at anordne overarbejde og pålægge arbejdstagerne at arbejde mere end aftalt mod at betale et overtidstillæg, men på den anden side også forsøger at forhindre, at fuldtidsansatte behandles mere ufordelagtigt end deltidsansatte, og derfor fastlægger, at der kun er pligt til at betale tillæg for det antal [overarbejdstimer], der præsteres ud over en fuldtidsansats normale arbejdstid i en kalendermåned?«

27 Ved afgørelse truffet af Domstolens præsident den 19. april 2022 er sagerne C-184/22 og C-185/22 blevet forenet med henblik på retsforhandlingernes skriftlige og mundtlige del samt dommen.

Om de præjudicielle spørgsmål

Det fjerde og det femte spørgsmål

28 Med det fjerde og det femte spørgsmål, der skal behandles samlet og først, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, udgør en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, og om en sådan behandling kan begrundes i forfølgelsen af dels det formål at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter, dels det formål at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte.

29 Indledningsvis skal det fastslås, at det i det foreliggende tilfælde ikke er bestridt, at sagsøgerne i hovedsagerne er deltidsansatte som omhandlet i rammeaftalens § 3. Det er ligeledes ubestridt, at MTV finder anvendelse på deres ansættelseskontrakter.

30 Med hensyn til fortolkningen af rammeaftalens § 4 skal det først bemærkes, at denne tilsigter dels at fremme deltidsarbejde, dels at fjerne forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte, således som det udtrykkeligt fremgår af aftalens § 1, litra a) (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

31 Henset til disse mål skal rammeaftalens § 4 anses for at være et udtryk for et socialretligt princip på unionsplan, der ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).

32 I overensstemmelse med formålet om fjernelse af forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte, der er fastsat i rammeaftalens § 1, litra a), er denne aftales § 4 for så vidt angår ansættelsesvilkårene til hinder for, at deltidsansatte behandles på en »mindre gunstig« måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

33 Domstolen har desuden fastslået, at denne paragraf tilsigter at bringe princippet om ikkediskrimination i anvendelse på arbejdstagere med deltidsansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne ansættelsesforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes fuldtidsansatte (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

34 Hvad for det først angår spørgsmålet om, hvorvidt overtidstillægget for overarbejde i den foreliggende sag er omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, bemærkes, at Domstolen allerede har fastslået, at dette begreb omfatter aflønningsvilkårene (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

35 For det andet skal det hvad angår sammenligneligheden af forholdene for personer, der arbejder som plejere på fuldtid, og personer, der arbejder som plejere på deltid, såsom sagsøgerne i hovedsagerne, bemærkes, at det følger af fast retspraksis, at det ved bedømmelsen af, om de berørte personer udfører samme eller tilsvarende arbejde i den forstand, hvori udtrykket er

anvendt i rammeaftalens § 3, nr. 2), skal undersøges, om disse personer, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).

36 Såfremt det fastslås, at deltidsansatte arbejdstagere udfører de samme opgaver for den samme arbejdsgiver som fuldtidsansatte arbejdstagere under deres ansættelse eller bestrider den samme stilling som disse, skal disse to kategorier af arbejdstagere principielt anses for at være sammenlignelige (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis).

37 I denne forbindelse skal det imidlertid bemærkes, at det tilkommer den nationale ret, der alene har kompetence til at vurdere de faktiske omstændigheder, at afgøre, om det arbejde, der udføres af de pågældende arbejdstagere, henset til dettes konkrete karakter, kan tillægges samme værdi (dom af 3.6.2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

38 Med forbehold af den forelæggende rets efterprøvelse synes sagsøgte i hovedsagerne i det foreliggende tilfælde ikke at bestride, at de ydelser, der præsteres af sagsøgerne i hovedsagerne, er sammenlignelige med dem, der præsteres af de arbejdstagere, som sagsøgte i hovedsagerne beskæftiger på fuldtid.

39 For det tredje fremgår det hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en forskellig behandling af personer, der arbejder som plejere på deltid, såsom sagsøgerne i hovedsagerne, og personer, der arbejder som plejere på fuldtid, af forelæggelsesafgørelserne, at en deltidsansat plejer kun modtager overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale ugentlige arbejdstid for en person, der arbejder som plejer på fuldtid, hvilken i det foreliggende tilfælde ifølge MTV's § 10, stk. 1, er 38,5 timer.

40 En person, der arbejder som plejer på deltid, skal således erlægge det samme antal arbejdstimer som en person, der arbejder som plejer på fuldtid, for at nyde godt af overtidstillægget for overarbejde, uden hensyntagen til længden af den normale arbejdstid, der er individuelt aftalt i den ansættelseskontrakt, som er indgået med denne person, der arbejder som plejer på deltid, således at vedkommende ikke, eller kun med en meget lavere grad af sandsynlighed end en person, der arbejder som plejer på fuldtid, kan nå op på det antal arbejdstimer, der kræves for at opnå det nævnte overtidstillæg.

41 Selv om overarbejdsbetalingen som anført af den forelæggende ret synes ens for personer, der arbejder som plejere på deltid, og for personer, der arbejder som plejere på fuldtid, for så vidt som retten til et sådant tillæg for samtlige disse personer først opstår ved arbejde ud over tærsklen på 38,5 timer om ugen, skal det dog bemærkes, at fastsættelsen af en denne ens tærskel for både personer, der arbejder som plejere på fuldtid, og personer, der arbejder som plejere på deltid, for sidstnævnte personer, henset til den normale arbejdstid, der er fastsat i deres kontrakter, indebærer en større byrde, for så vidt som i hvert fald en del af de arbejdstimer, som de erlægger ud over denne normale arbejdstid, godt nok udløser løn, men ikke ret til et tillæg. Personer, der arbejder som plejere på fuldtid, modtager nemlig et overtidstillæg fra og med allerførste arbejdstime, der præsteres ud over deres normale arbejdstid, nemlig 38,5 timer om ugen, hvorimod personer, der arbejder som plejere på deltid, ikke får tillæg for arbejdstimer, som går ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter, men som ligger inden for den normale arbejdstid, der er fastsat for personer, der arbejder som plejere på fuldtid.

42 Personer, der arbejder, som plejere på deltid, og som erlægger arbejdstimer, der går ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter, uden at have ret til et overtidstillæg, forskelsbehandles derfor i forhold til personer, der arbejder som plejere på fuldtid, og som modtager tillæg for de arbejdstimer, der erlægges ud over 38,5 timer om ugen (jf. i denne retning dom af 27.5.2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, præmis 17).

43 Det bemærkes, at deltidsansattes løn ifølge fast retspraksis skal svare til en fuldtidsansats løn, med forbehold af anvendelsen af princippet om pro rata temporis i rammeaftalens § 4, stk. 2 (jf. dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis).

44 Med forbehold af den forelæggende rets efterprøvelse fremgår det følgelig, at for så vidt som det antal arbejdstimer, ud over hvilke personer, der arbejder som plejere på deltid, såsom sagsøgerne i hovedsagerne, modtager et overtidstillæg, ikke er nedsat pro rata temporis i forhold til den arbejdstid, der er individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter, udsættes disse personer i forhold til personer, der arbejder som plejere på fuldtid, for en »mindre gunstig« behandling, som er forbudt ved rammeaftalens § 4, stk. 1, medmindre denne forskellige behandling er begrundet i et »objektivt forhold« som omhandlet i denne paragraf (jf. i denne retning dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis).

45 I denne henseende tilkommer det den forelæggende ret under hensyntagen til alle de relevante forhold at afgøre, om den forskellige behandling, som den har konstateret i hovedsagerne, kan anses for at være begrundet i et »objektivt forhold«.

46 I dette perspektiv bemærkes, at selv om Domstolen inden for rammerne af artikel 267 TEUF ikke har kompetence til at bedømme de faktiske omstændigheder og anvende de EU-retlige regler på et konkret tilfælde, påhviler det den at give den forelæggende ret alle de nødvendige oplysninger med henblik på at vejlede den ved denne bedømmelse (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).

47 I denne henseende bemærkes, at begrebet »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, kræver, at den konstaterede forskelsbehandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, hvori det indgår, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at sikre sig, at denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. foreligge på grund af den særlige karakter af de opgaver, med henblik på hvis udførelse deltidsansættelseskontrakterne er blevet indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller efter omstændighederne på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).

48 I det foreliggende tilfælde ønsker den forelæggende ret oplyst, om dels formålet om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end den arbejdstid, der er individuelt aftalt for disse arbejdstagere, dels formålet om at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte, kan udgøre »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1.

49 Hvad angår det første af disse formål bemærkes, at anvendelsen af de nationale bestemmelser, der er omhandlet i hovedsagerne, betyder, at de timer, som deltidsansatte arbejder ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter, uden at overskride den normale arbejdstid, som er fastsat for en fuldtidsansat, nemlig 38,5 timer om ugen, eftersom der ikke betales tillæg for disse timer, udgør en mindre tung økonomisk byrde for arbejdsgiveren end det samme antal overarbejdstimer erlagt af en fuldtidsansat. For deltidsansatte har disse bestemmelser således den modsatte virkning af den tilsigtede, da de, således som den forelæggende ret har anført, i realiteten tilskynder arbejdsgiveren til at pålægge de deltidsansatte snarere end de fuldtidsansatte overarbejdstimer.

50 Det følger heraf, at fastsættelsen af en ens tærskel for deltidsansatte og fuldtidsansatte med hensyn til, hvornår der tildeles overtidstillæg for overarbejde, ikke hvad angår deltidsansatte kan opfylde formålet om at afholde arbejdsgiverne fra at pålægge arbejdstagerne overarbejde.

51 Hvad angår det andet af de formål, der er nævnt i denne doms præmis 48, bemærkes, at dette tager sigte på at undgå en angiveligt ufordelagtig behandling af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte. Ræsonnementet bag dette formål er baseret på den betragtning, at såfremt en arbejdsgiver, der pålægger en deltidsansat overarbejde, skal betale et overtidstillæg for overarbejde til denne arbejdstager fra og med den første arbejdstime, som denne præsterer ud over den arbejdstid, der er individuelt aftalt i den pågældendes ansættelseskontrakt, på samme måde, som arbejdsgiveren gør det for fuldtidsansatte, vil de fuldtidsansatte blive behandlet mindre gunstigt. Denne betragtning er imidlertid fejlagtig, eftersom de fuldtidsansatte i en sådan situation for så vidt angår overarbejdstimer behandles på samme måde som deltidsansatte, med forbehold af anvendelsen af princippet om pro rata temporis.

52 Det følger heraf, at det andet formål heller ikke kan begrunde den forskellige behandling, der er omhandlet i hovedsagerne.

53 Henset til det ovenstående skal det fjerde og det femte spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, udgør en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, som ikke kan begrundes i forfølgelsen af dels det formål at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter, dels det formål at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte.

Det første til det tredje spørgsmål

54 Med det første til det tredje spørgsmål, der skal behandles samlet og hernæst, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 157 TEUF samt artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, stk. 1, i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, for det første udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, også selv om der er en betydeligt større andel af kvinder end af mænd blandt de fuldtidsansatte, og at en sådan forskelsbehandling for det andet kan begrundes i forfølgelsen af formålet om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter og formålet om at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte.

55 Artikel 157, stk. 1, TEUF bestemmer, at »[h]ver medlemsstat gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi«. Artikel 4, stk. 1, i direktiv 2006/54 fastsætter desuden, at »[f]or samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår«. Dette direktivs artikel 2, stk. 1, litra b), definerer for sin del begrebet »indirekte forskelsbehandling« som det forhold, »at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige«.

56 I denne henseende bemærkes for det første, at som anført af generaladvokaten i punkt 33 i forslaget til afgørelse indebærer nationale bestemmelser som dem, der er omhandlet i hovedsagerne, ikke en direkte forskelsbehandling, eftersom de finder anvendelse uden forskel på mandlige og kvindelige arbejdstagere.

57 For det andet bemærkes med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt disse bestemmelser indfører en indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 157 TEUF og direktiv 2006/54, først, at bestemmelser som de i hovedsagerne omhandlede nationale bestemmelser, som fastslået i denne doms præmis 44 stiller deltidsansatte ringere end fuldtidsansatte, derved at deltidsansatte for de arbejdstimer, som de præsterer ud over den arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter, uden at overskride den normale arbejdstid, som er fastsat for fuldtidsansatte, nemlig 38,5 timer om ugen, ikke får et overtidstillæg, hvorimod fuldtidsansatte får det fra og med den første time, der præsteres ud over disse 38,5 arbejdstimer om ugen.

58 Dernæst skal en tilsyneladende neutral foranstaltning for at udgøre en indirekte forskelsbehandling som omhandlet i disse bestemmelser i praksis medføre, at personer af det ene køn stilles særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn. I denne henseende fremgår det af 30. betragtning til direktiv 2006/54 og af Domstolens praksis, at det tilkommer den nationale retsinstans at vurdere de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, der navnlig kan fastsætte, at indirekte forskelsbehandling kan fastslås på enhver måde, herunder på grundlag af statistisk materiale (dom af 3.10.2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).

59 Hvad angår statistisk materiale bemærkes først, at det tilkommer den nationale retsinstans at vurdere, om dette materiale, som er fremlagt for den vedrørende arbejdstagernes situation, kan tillægges gyldighed og tages i betragtning, det vil navnlig sige, om det er udtryk for tilfældige eller kortvarige omstændigheder, og om det, generelt set, viser sig at være væsentligt (dom af 3.10.2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis).

60 Dernæst fremgår det af fast retspraksis dels, at når den nationale ret råder over sådant materiale, påhviler det den at tage hensyn til alle de arbejdstagere, som er omfattet af de nationale bestemmelser, der ligger til grund for forskelsbehandlingen, dels at den bedste metode til sammenligning består i at foretage en sammenligning mellem på den ene side andelene af de mandlige arbejdstagere, som er berørt – og som ikke er berørt – af den omhandlede regel, og på den anden side de tilsvarende andele for kvindelige arbejdstageres vedkommende (dom af 6.12.2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis, og af 3.10.2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, præmis 47 og den deri nævnte retspraksis).

61 I det foreliggende tilfælde fremgår det af forelæggelsesafgørelserne, hvori der henvises til de statistiske oplysninger, som sagsøgte i hovedsagerne har fremlagt, at sagsøgte i hovedsagerne beskæftiger mere end 5 000 personer på alle sine lokaliteter, hvoraf 76,96% er kvinder. Ud af alle arbejdstagerne arbejder 52,78% på deltid. Af de deltidsansatte er 84,74% kvinder og 15,26% mænd, og af de fuldtidsansatte er 68,20% kvinder og 31,80% mænd. Følgelig er kvindelige arbejdstagere i overtal både i den gruppe, der »stilles fordelagtigt«, og i den gruppe, der »stilles ufordelagtigt« af de i hovedsagerne omhandlede bestemmelser.

62 Den forelæggende ret ønsker oplyst, om der i en sådan situation kan fastslås at foreligge en indirekte forskelsbehandling, selv om gruppen af fuldtidsansatte, der ikke udsættes for denne ufordelagtige behandling, ikke er sammensat af et betydeligt større antal mænd end kvinder.

63 I denne henseende bemærkes, at der, således som generaladvokaten har anført i punkt 36-40 i forslaget til afgørelse, ikke henvises til kvantitative faktorer i forbindelse med undersøgelsen af indirekte forskelsbehandling i hverken definitionen af begrebet »indirekte forskelsbehandling« i artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54, der i øvrigt er formuleret på samme måde som definitionen i artikel 1, stk. 2, andet led, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT 2002, L 269, s. 15), eller i andre bestemmelser i direktiv 2006/54. Denne definition er nemlig baseret på en kvalitativ tilgang, hvor der lægges vægt på at undersøge, om den omhandlede nationale foranstaltning efter selve sin karakter kan stille personer af det ene køn »særlig ufordelagtigt« i forhold til personer af det andet køn. Det følger heraf, at den nationale ret skal undersøge alle relevante kvalitative faktorer for at afgøre, om der foreligger en sådan ufordelagtig situation, idet den tager hensyn til alle de arbejdstagere, som er omfattet af de nationale bestemmelser, der ligger til grund for den forskellige behandling.

64 I denne forbindelse udgør de statistiske oplysninger kun et af flere andre elementer, som den nationale ret kan gøre brug af, og som Domstolen, når de findes, henviser til med henblik på at fastslå, at der foreligger en indirekte forskelsbehandling, i forbindelse med gennemførelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Ifølge Domstoles faste praksis foreligger en sådan særlig ufordelagtig situation navnlig, såfremt det kan påvises, at en national lovgivning stiller en betydeligt større andel af personer af det ene køn ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn (dom af 5.5.2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis).

65 I denne henseende skal det for det første fastslås, at indirekte forskelsbehandling ifølge selve ordlyden af artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54 alene henviser til en bestemmelse, en betingelse eller en praksis, der stiller personer af det ene køn »ufordelagtigt« i forhold til personer af det andet køn. Det følger derfor af denne bestemmelses ordlyd, at der kan foreligge indirekte forskelsbehandling alene af den grund, at personer af det ene køn stilles særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn.

66 For det andet synes det, således som Europa-Kommissionen har anført, at fremgå af de statistiske oplysninger i anmodningerne om præjudiciel afgørelse, at kun 35% af de mandlige arbejdstagere, som sagsøgte i hovedsagerne beskæftiger, og som er omfattet af de nationale bestemmelser, der er omhandlet i hovedsagerne, arbejder på deltid og påvirkes negativt af disse bestemmelser,

hvorimod andelen af kvindelige arbejdstagere, som sagsøgte i hovedsagerne beskæftiger, og som arbejder på deltid og påvirkes negativt af de samme bestemmelser, synes at være væsentligt større, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

67 Det følger heraf, at det for at det under omstændigheder som de i hovedsagerne omhandlede kan fastslås, at der foreligger en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, ikke er nødvendigt, at der blandt de fuldtidsansatte er væsentligt flere mænd end kvinder, forudsat at de betingelser, der følger af den retspraksis, som er nævnt i denne doms præmis 60 og 64, er opfyldt.

68 Den forelæggende ret ønsker i denne forbindelse oplyst, om dom af 26. januar 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, præmis 25-36), hvoraf det fremgår, at formålet med det ligebehandlingsprincip, der er fastslået i direktiv 2000/78, er at beskytte en arbejdstager, der har et handicap som omhandlet i dette direktiv, mod enhver forskelsbehandling på grund af dette handicap ikke blot i forhold til arbejdstagere, der ikke har handicap, men også i forhold til andre arbejdstagere, der har handicap, er relevant i det foreliggende tilfælde.

69 I denne henseende er det tilstrækkeligt at bemærke, at i den sag, der gav anledning til den dom, der er nævnt i den foregående præmis, vedrørte forskelsbehandlingen kun medlemmer af samme beskyttede gruppe som omhandlet i direktiv 2000/78, nemlig arbejdstagere med handicap, mens forskelsbehandlingen i hovedsagerne vedrører kvindelige arbejdstagere i forhold til mandlige arbejdstagere. Denne dom er derfor ikke relevant for besvarelsen af det første til det tredje spørgsmål.

70 En sådan fortolkning understøttes af Domstolens praksis vedrørende Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT 1979, L 6, s. 24). Domstolen har nemlig fastslået, at begrebet »forskelsbehandling på grundlag af køn« i dette direktivs artikel 4, stk. 1, kun kan vedrøre tilfælde af forskelsbehandling mellem mandlige arbejdstagere på den ene side og kvindelige arbejdstagere på den anden side, og at denne bestemmelse ikke kan anses for at udgøre en EU-retlig bestemmelse, der sikrer ligebehandling i bred forstand, dvs. også mellem personer af samme køn (dom af 12.5.2021, INSS (Pensionstillæg til mødre – II), C-130/20, EU:C:2021:381, præmis 21 og 22).

71 Såfremt den forelæggende ret på grundlag af de statistiske oplysninger, som sagsøgte i hovedsagerne har fremlagt, og efter omstændighederne på grundlag af andre relevante faktiske oplysninger, måtte nå til den konklusion, at de i hovedsagerne omhandlede nationale bestemmelser stiller kvindelige arbejdstagere særlig ufordelagtigt i forhold til mandlige arbejdstagere, er sådanne bestemmelser for det tredje i strid med artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54, medmindre de er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige (dom af 3.10.2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, præmis 49).

72 I denne henseende bemærkes, at det fremgår af denne doms præmis 44-52, at en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte som følge af bestemmelser som de nationale bestemmelser, der er omhandlet i hovedsagerne, ikke kan begrundes i forfølgelsen af dels formålet om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter, dels formålet om at undgå, at fuldtidsansatte

behandles mindre gunstigt end deltidsansatte. Denne fortolkning gælder mutatis mutandis for så vidt angår begrundelsen for en indirekte forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, stk. 1, i direktiv 2006/54, der følger af de nævnte bestemmelser.

73 Det følger af det ovenstående, at det første til det tredje spørgsmål skal besvares med, at artikel 157 TEUF samt artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, stk. 1, i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, for det første udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, hvis det er godtgjort, at disse bestemmelser stiller en betydeligt større andel af kvinder end mænd ufordelagtigt, uden at det også er nødvendigt, at gruppen af arbejdstagere, som ikke stilles ufordelagtigt af disse bestemmelser, nemlig fuldtidsansatte, udgøres af et væsentligt højere antal mænd end kvinder, og at en sådan forskelsbehandling for det andet ikke kan begrundes i forfølgelsen af formålet om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter og formålet om at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte.

Sagsomkostninger

74 Da sagens behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

1) § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997, og som er knyttet som bilag til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS,

skal fortolkes således, at

nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, udgør en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, som ikke kan begrundes i forfølgelsen af dels det formål at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter, dels det formål at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte.

2) Artikel 157 TEUF samt artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv

skal fortolkes således, at

nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, der

befinder sig i en sammenlignelig situation, for det første udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, hvis det er godtgjort, at disse bestemmelser stiller en betydeligt større andel af kvinder end mænd ufordelagtigt, uden at det også er nødvendigt, at gruppen af arbejdstagere, som ikke stilles ufordelagtigt af disse bestemmelser, nemlig fuldtidsansatte, udgøres af et væsentligt højere antal mænd end kvinder, og at en sådan forskelsbehandling for det andet ikke kan begrundes i forfølgelsen af formålet om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter og formålet om at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte.

Underskrifter