Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 29. julija 2024*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Člen 157 PDEU – Enako obravnavanje moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu – Direktiva 2006/54/ES – Člen 2(1)(b) in člen 4, prvi odstavek – Prepoved posredne diskriminacije na podlagi spola – Delo s krajšim delovnim časom – Direktiva 97/81/ES – Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom – Določba 4 – Prepoved manj ugodne obravnave delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, od delavcev, zaposlenih za polni delovni čas – Plačilo dodatka k plači samo za nadurno delo, ki so ga delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, opravili preko rednega delovnega časa, ki je določen za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom“

V združenih zadevah C-184/22 in C-185/22,

katerih predmet sta predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ju je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) z odločbama z dne 28. oktobra 2021, ki sta na Sodišče prispeli 10. marca 2022, v postopkih

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

proti

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi A. Arabadjiev, predsednik senata, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (poročevalec), sodniki, in I. Ziemele, sodnica,

generalni pravobranilec: A. Rantos,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za IK J. Windhorst, Rechtsanwältin,

* Jezik postopka: nemščina.

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

– za dansko vlado J. F. Kronborg, C. Maertens in V. Pasternak Jørgensen, agentke,

– za poljsko vlado B. Majczyna, agent,

– za norveško vlado T. Hostvedt Aarthun in I. Thue, agentki,

– za Evropsko komisijo D. Recchia, E. Schmidt in A. Szmytkowska, agentke,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 16. novembra 2023

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predloga za sprejetje predhodne odločbe se nanašata na razlago člena 157 PDEU, člena 2(1)(b) in člena 4, prvi odstavek, Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL 2006, L 204, str. 23) ter določbe 4, točki 1 in 2, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997 (v nadaljevanju: okvirni sporazum), ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 267).

2 Ta predloga sta bila vložena v okviru sporov med IK (zadeva C-184/22) in CM (C-185/22) ter KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV v zvezi s plačilom dodatka k plači za nadurno delo, opravljeno preko rednega delovnega časa, dogovorjenega v njunih pogodbah o zaposlitvi.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2006/54

3 V uvodni izjavi 30 Direktive 2006/12 je navedeno:

„[…] [T]reba [je] pojasniti, da presoja dejstev, na podlagi katerih se lahko domneva o neposredni ali posredni diskriminaciji, ostaja v pristojnosti nacionalnega organa v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso. […]“

4 Člen 2(1)(b) in (e) Direktive 2006/54 določa:

„Za namene te direktive se uporabljajo naslednje opredelitve:

[…]

(b) ‚posredna diskriminacija‘: kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna;

[…]

(e) ‚plačilo‘: običajna osnovna ali minimalna plača in vsa druga plačila, bodisi v denarju bodisi v naravi, ki jih delavec prejme, neposredno ali posredno, zaradi svoje zaposlitve, od delodajalca“.

5 Člen 4 navedene direktive, naslovljen „Prepoved diskriminacije“, v prvem odstavku določa:

„Za enako delo ali za delo enake vrednosti se odpravi neposredna in posredna diskriminacija zaradi spola glede vseh vidikov in pogojev plačila.“

Okvirni sporazum

6 V skladu z določbo 1(a) okvirnega sporazuma je namen tega sporazuma „omogočiti odpravo diskriminacije delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom[,] in izboljšati kakovost dela s krajšim delovnim časom“.

7 Določba 2(1) okvirnega sporazuma določa:

„Ta sporazum velja za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom in so sklenili pogodbo o delu ali delovno razmerje, kot ju opredeljujejo veljavni zakoni, kolektivne pogodbe ali praksa v vsaki državi članici.“

8 Določba 3 okvirnega sporazuma določa:

„V tem sporazumu:

1. Izraz ‚delavec, ki dela s krajšim delovnim časom‘ pomeni delavca, ki običajno opravi manj delovnih ur, izračunano tedensko ali na podlagi enoletnega povprečja, kakor znese običajen delovni čas primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom.

2. Izraz ‚primerljiv delavec, zaposlen s polnim delovnim časom‘ pomeni delavca, zaposlenega v istem podjetju s polnim delovnim časom, ki ima istovrstno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer je treba upoštevati druge okoliščine, na primer daljšo delovno dobo in izobrazbo/spretnost.

[…]“

9 Določba 4 okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, v točkah 1 in 2 določa:

„1. Pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas. Te delavce se sme različno obravnavati le iz stvarnih razlogov.

2. Kjer je primerno, se uporabi načelo *pro rata temporis*.“

Nemško pravo

10 Člen 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (splošni zakon o enakem obravnavanju) z dne 14. avgusta 2006 (BGBl. 2006 I, str. 1897) v različici, ki se uporablja za spora o glavni stvari (v nadaljevanju: AGG), naslovljen „Namen zakona“, določa:

„Namen tega zakona je preprečiti ali odpraviti vsako diskriminacijo na podlagi rase ali etničnega izvora, spola, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.“

11 Člen 7 AGG določa, da delavci ne smejo biti diskriminirani iz katerega od razlogov iz člena 1 tega zakona, med katerimi je spol.

12 Člen 15 navedenega zakona, naslovljen „Povrnitev škode in odškodnina“, določa:

„1. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije mora delodajalec plačati odškodnino za povzročeno škodo. […]

2. Delavec lahko zahteva ustrezno denarno odškodnino za nepremoženjsko škodo. […]“

13 Člen 3 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (zakon o spodbujanju preglednosti plačil med moškimi in ženskami) z dne 30. junija 2017 (BGBl. 2017 I, str. 2152) v različici, ki se uporablja za spora o glavni stvari, naslovljen „Prepoved neposredne in posredne diskriminacije pri plačilih zaradi spola“, v odstavku 1 določa:

„Pri enakem delu ali delu enake vrednosti je prepovedana neposredna in posredna diskriminacija zaradi spola glede vseh vidikov in pogojev plačila.“

14 Člen 7 tega zakona, naslovljen „Načelo enakosti plačil“, določa:

„V okviru delovnega razmerja se za enako delo ali delo enake vrednosti zaradi spola delavca ne sme dogovoriti ali plačati nižjega plačila kot pri delavcu, ki je drugega spola.“

15 Člen 4 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (zakon o delu s krajšim delovnim časom in pogodbah o zaposlitvi za določen čas) z dne 21. decembra 2000 (BGBl. 2000 I, str. 1966) v različici, ki se uporablja za spora o glavni stvari, naslovljen „Prepoved diskriminacije“, v odstavku 1 določa:

„Delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, zaradi dela s krajšim delovnim časom ne sme biti obravnavan manj ugodno od primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, razen če za različno obravnavanje obstajajo objektivni razlogi. Delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, mora prejemati plačo ali drugo *pro rata* denarno nadomestilo najmanj v obsegu, ki ustreza deležu njegovega delovnega časa v primerjavi z delovnim časom primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom.“

16 Člen 10 Manteltarifvertrag (splošna kolektivna pogodba) (v nadaljevanju: MTV), sklenjena med Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di), ki je združeni sindikat za storitveni sektor, in toženo stranko iz postopka v glavni stvari, naslovljen „Delovni čas“, določa:

„1. Redni tedenski delovni čas delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, je brez odmorov v povprečju 38,5 ure.

[…]

Redni dnevni delovni čas delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, je 7 ur in 42 minut.

[…]

6. Če je zaradi obsega dela potrebno nadurno delo, ga je treba načeloma odrediti. […] Nadurno delo se lahko odredi le v nujnih primerih in ga je treba čim bolj enakomerno porazdeliti med vse delavce.

7. Nadurno delo je delo, ki se preko rednega delovnega časa […] po odredbi opravi v skladu z delovnim načrtom oziroma prakso podjetja. Dodatek se v skladu s členom 13, točka 1, plača za nadurno delo, ki se v posameznem koledarskem mesecu opravi preko delovnega časa delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, in ki ga v posameznem koledarskem mesecu, v katerem je bilo delo opravljeno, ni mogoče kompenzirati v obliki prostih ur.

[…]“

17 Člen 13 MTV, naslovljen „Plačilo za nadurno delo, dodatki in plačilo za delo v neugodnem delovnem času“, določa:

„1. Plačilo za vsako opravljeno uro nadurnega dela v skladu s členom 10(7) MTV znaša 1/167 mesečne plače po kolektivni pogodbi. Dodatek za nadurno delo v skladu s členom 10(7), drugi stavek, znaša 30 %.

[…]“

Spora o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

18 Tožena stranka v postopku v glavni stvari je ponudnik storitev ambulantne dialize, ki deluje na celotnem ozemlju Zvezne republike Nemčije.

19 IK in CM, ki sta pri KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV zaposleni kot negovalki s krajšim delovnim časom, morata na podlagi svoje pogodbe o zaposlitvi opraviti 40 % oziroma 80 % rednega tedenskega delovnega časa delavca s polnim delovnim časom, ki je v členu 10 MTV določen na 38,5 ure.

20 Ker sta tožeči stranki iz postopka v glavni stvari menili, da jima mora tožena stranka iz postopka v glavni stvari plačati dodatek k plači za opravljeno nadurno delo v skladu s členom 10(7) MTV ali v njuni evidenci delovnega časa vnesti proste ure, ki ustrezajo dolgovanemu dodatku k plači, sta vložili tožbo pri Arbeitsgericht (delovno sodišče, Nemčija), da bi prejeli proste ure, ki ustrezajo dolgovanemu dodatku k plači, in odškodnino na podlagi člena 15(2) AGG.

21 Tožeči stranki iz postopka v glavni stvari sta v utemeljitev tožb navedli, da ju je tožena stranka iz postopka v glavni stvari s tem, da jima ni izplačala dodatka k plači za nadurno delo, opravljeno preko rednega delovnega časa, dogovorjenega v njunih pogodbah o zaposlitvi, in s tem, da v njuni evidenci delovnega časa ni vnesla prostih ur, ki ustrezajo dolgovanemu dodatku k plači,

obravnavala manj ugodno od delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, ker sta delali s krajšim delovnim časom. Poleg tega naj bi bili posredno diskriminirani na podlagi spola, ker tožena stranka iz postopka v glavni stvari za krajši delovni čas zaposluje večinoma ženske.

22 Ker je Arbeitsgericht (delovno sodišče) ti tožbi zavrnilo, sta tožeči stranki iz postopka v glavni stvari zoper sodbi tega sodišča vložili pritožbi pri Landesarbeitsgericht Hessen (deželno delovno sodišče za Hessen, Nemčija), ki je toženi stranki iz postopka v glavni stvari naložilo, naj tema tožečima strankama v njuni evidenci delovnega časa vnese proste ure, ki ustrezajo dodatku k plači, dolgovanemu za opravljeno nadurno delo, njun zahtevek za plačilo odškodnine na podlagi člena 15(2) AGG pa je zavrnilo.

23 Tožeči stranki iz postopka v glavni stvari sta vložili revizijo pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), ki je predložitveno sodišče, da bi dobili navedeno odškodnino. Tožena stranka iz postopka v glavni stvari pa je pri tem sodišču vložila nasprotno pritožbo zoper to, da v njuni evidenci delovnega časa vnese proste ure.

24 Predložitveno sodišče meni, da je treba za odločitev o odškodninskem zahtevku tožečih strank iz postopka v glavni stvari v smislu člena 15 AGG ugotoviti, ali sta bili diskriminirani na podlagi spola v nasprotju s členom 7 AGG.

25 Prav tako meni, da je za odločitev o nasprotni pritožbi, ki jo je tožena stranka iz postopka v glavni stvari vložila zoper to, da v evidenci delovnega časa tožečih strank iz postopka v glavni stvari vnese proste ure, odločilno ugotoviti, ali sta bili ti diskriminirani, ker sta bili zaposleni s krajšim delovnim časom.

26 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja, ki so v združenih zadevah C-184/22 in C-185/22 enaka:

„1. Ali je treba člen 157 PDEU ter člen 2(1)(b) in člen 4, prvi [odstavek], Direktive [2006/54] razlagati tako, da nacionalna določba kolektivne pogodbe, v skladu s katero je plačilo dodatka za nadurno delo določeno le za ure, opravljene preko rednega delovnega časa delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, vsebuje različno obravnavanje delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, in delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom?

2. Če bi Sodišče na prvo vprašanje odgovorilo pritrdilno:
   (a) Ali je treba člen 157 PDEU ter člen 2(1)(b) in člen 4, prvi [odstavek], Direktive [2006/54] razlagati tako, da v takem primeru za ugotovitev, da zadevno različno obravnavanje zadeva znatno več žensk kot moških, ne zadostuje, da je med delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, znatno več žensk kot moških, ampak da je potrebno tudi, da je med delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, znatno več moških oziroma bistveno večji delež moških?
   (b) Ali pa je tudi v primeru člena 157 PDEU in Direktive [2006/54] na podlagi trditev Sodišča v sodbi z dne 26. januarja 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babinskiego Samodzielny Publiczny Zaklad Opieki Zdrowotnej w Krakowie [(C-16/19, EU:C:2021:64, točke od 25 do 36)], v skladu s katerimi lahko tudi različno obravnavanje, do katerega pride znotraj skupine invalidnih oseb, spada pod koncept ‚diskriminacije' iz člena 2 Direktive [Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79)], drugače?

3. Če bi Sodišče na prvo vprašanje odgovorilo pritrdilno, na drugo vprašanje, točki (a) in (b), pa tako, da bi se v primeru, kot je ta iz postopka v glavni stvari, lahko ugotovilo, da različno obravnavanje pri plačilu zadeva znatno več žensk kot moških: ali je treba člen 157 PDEU ter člen 2(1)(b) in člen 4, prvi [odstavek], Direktive [2006/54] razlagati tako, da gre lahko za legitimni cilj, če stranki kolektivne pogodbe z ureditvijo – kot je ta, navedena v prvem vprašanju – sicer po eni strani uresničujeta cilj odvračanja delodajalca od odrejanja nadurnega dela in nagrajevanja delavcev z dodatkom za nadurno delo, če delajo preko dogovorjenega delovnega časa, po drugi strani pa uresničujeta tudi cilj preprečevanja manj ugodne obravnave delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, in se zato dogovorita, da se dodatek plača le za nadurno delo, ki se v posameznem koledarskem mesecu opravi preko delovnega časa delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom?

4. Ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma […] iz Priloge k Direktivi [97/81] razlagati tako, da nacionalna določba kolektivne pogodbe, v skladu s katero je plačilo dodatka za nadurno delo določeno le za ure, opravljene preko rednega delovnega časa delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, vsebuje različno obravnavanje delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, in delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom?

5. Če bi Sodišče na četrto vprašanje odgovorilo pritrdilno: ali je treba določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma […] iz Priloge k Direktivi 97/81/ES razlagati tako, da gre lahko za objektiven razlog, če stranki kolektivne pogodbe z ureditvijo – kot je ta, navedena v četrtem vprašanju – sicer po eni strani uresničujeta cilj odvračanja delodajalca od odrejanja nadurnega dela in nagrajevanja delavcev z dodatkom za nadurno delo, če delajo preko dogovorjenega delovnega časa, po drugi strani pa uresničujeta tudi cilj preprečevanja manj ugodne obravnave delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, in se zato dogovorita, da se dodatek plača le za nadurno delo, ki se v posameznem koledarskem mesecu opravi preko delovnega časa delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom?“

27 S sklepom predsednika Sodišča z dne 19. aprila 2022 sta bili zadevi C-184/22 in C-185/22 združeni za pisni in ustni del postopka ter izdajo sodbe.

Vprašanja za predhodno odločanje

Četrto in peto vprašanje

28 Predložitveno sodišče s četrtim in petim vprašanjem, ki ju je treba obravnavati skupaj in na prvem mestu, v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točki 1 in 2, okvirnega sporazuma razlagati tako, da nacionalna ureditev, v skladu s katero je plačilo dodatka k plači za nadurno delo za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, določeno le za delovne ure, opravljene preko rednega delovnega časa, določenega za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, ki so v primerljivem položaju, pomeni „manj ugodno“ obravnavanje delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, v smislu te določbe 4, točka 1, in ali je tako obravnavanje mogoče upravičiti s tem, da se na eni strani uresničuje cilj odvračanja delodajalca od tega, da delavcem odreja opravljanje nadurnega dela, ki presega delovni čas, ki je posamično dogovorjen v njihovih pogodbah o zaposlitvi, in na drugi strani cilj preprečevanja manj ugodnega obravnavanja delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom.

29 Najprej je treba ugotoviti, da v obravnavanem primeru ni sporno, da sta tožeči stranki iz postopka v glavni stvari delavca, zaposlena s krajšim delovnim časom, v smislu določbe 3 okvirnega sporazuma. Prav tako ni sporno, da se MTV uporablja za njuni pogodbi o zaposlitvi.

30 V zvezi z razlago določbe 4 okvirnega sporazuma je treba najprej opozoriti, da je namen te določbe na eni strani spodbujanje dela s krajšim delovnim časom in na drugi strani odprava diskriminacije med delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, in delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, kot to izhaja iz določbe 1(a) okvirnega sporazuma (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 36 in navedena sodna praksa).

31 Ob upoštevanju teh ciljev je treba določbo 4 okvirnega sporazuma razumeti tako, da izraža načelo socialnega prava Unije, ki ga ni mogoče razlagati ozko (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 38 in navedena sodna praksa).

32 Dalje, v skladu s ciljem odprave diskriminacije med delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, in delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, ki je določen v določbi 1(a) okvirnega sporazuma, določba 4 tega okvirnega sporazuma v zvezi s pogoji zaposlitve nasprotuje temu, da bi bili delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, obravnavani „manj ugodno“ kot primerljivi delavci, zaposleni s polnim delovnim časom, le zato, ker delajo krajši delovni čas, razen če je različno obravnavanje upravičeno z objektivnimi razlogi (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 39 in navedena sodna praksa).

33 Poleg tega je Sodišče razsodilo, da je namen te določbe uporaba načela nediskriminacije za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, da se prepreči, da bi delodajalec tako delovno razmerje uporabil za prikrajšanje teh delavcev za pravice, ki so priznane delavcem, zaposlenim s polnim delovnim časom (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 40 in navedena sodna praksa).

34 Tako je treba, na prvem mestu, v zvezi z vprašanjem, ali je dodatek k plači za nadurno delo zajet s pojmom „pogoji zaposlitve“ iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, v obravnavanem primeru navesti, da je Sodišče že razsodilo, da ta pojem zajema pogoje v zvezi s plačili (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 41 in navedena sodna praksa).

35 Na drugem mestu, v zvezi s primerljivostjo položajev oseb, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom, in oseb, ki kot negovalci delajo s krajšim delovnim časom, kot sta tožeči stranki iz postopka v glavni stvari, je treba opozoriti, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso pri presoji, ali delavci opravljajo enako ali podobno delo v smislu določbe 3, točka 2, okvirnega sporazuma, preučiti, ali je mogoče šteti, da so te osebe ob upoštevanju vseh dejavnikov, kot so narava dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji, v primerljivem položaju (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 44 in navedena sodna praksa).

36 Če se ugotovi, da v obdobju zaposlitve delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, opravljajo enake naloge ali zasedajo enako delovno mesto kot delavci, ki jih je isti delodajalec zaposlil s polnim delovnim časom, je treba načeloma šteti, da je položaj teh dveh kategorij delavcev primerljiv (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 45 in navedena sodna praksa).

37 Vendar je treba v zvezi s tem opozoriti, da mora nacionalno sodišče, ki je edino pristojno za ugotavljanje in presojo dejanskega stanja, ugotoviti, ali je glede na konkretno naravo dejavnosti, ki jih opravljajo zadevni delavci, tem dejavnostim mogoče pripisati enako vrednost (sodba z dne 3. junija 2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, točka 30 in navedena sodna praksa).

38 V obravnavanem primeru se zdi – kar mora preveriti predložitveno sodišče – da tožena stranka iz postopka v glavni stvari ne prereka, da so dela, ki sta jih opravljali tožeči stranki iz postopka v glavni stvari, primerljiva s tistimi, ki so jih opravljali delavci, ki so pri njej zaposleni s polnim delovnim časom.

39 Na tretjem mestu, v zvezi z vprašanjem, ali obstaja različno obravnavanje oseb, ki kot negovalci delajo s krajšim delovnim časom, kot sta tožeči stranki iz postopka v glavni stvari, in oseb, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom, je iz predložitvenih odločb razvidno, da negovalec, zaposlen s krajšim delovnim časom, dodatek k plači za nadurno delo prejme le za delovne ure, opravljene preko rednega tedenskega delovnega časa osebe, ki kot negovalec dela s polnim delovnim časom, ki v obravnavanem primeru na podlagi člena 10(1) MTV znaša 38,5 ure.

40 Tako mora oseba, ki kot negovalec dela s krajšim delovnim časom, opraviti enako število delovnih ur kot oseba, ki kot negovalec dela s polnim delovnim časom, da bi bila upravičena do dodatka k plači za nadurno delo, ne glede na redni delovni čas, ki je individualno dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi te osebe, ki kot negovalec dela s krajšim delovnim časom, tako da ne more doseči števila delovnih ur, ki se zahteva za upravičenost do navedenega dodatka k plači, ali lahko to število doseže z veliko manjšo verjetnostjo kot oseba, ki kot negovalec dela s polnim delovnim časom.

41 Čeprav je očitno, kot navaja predložitveno sodišče, da je plačilo za nadurno delo enako za osebe, ki kot negovalci delajo s krajšim delovnim časom, in za osebe, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom, ker pravica do takega dodatka za vse te osebe nastane le nad pragom 38,5 ure tedenskega delovnika, je treba navesti, da določitev tega enotnega praga tako za osebe, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom, kot tudi za osebe, ki kot negovalci delajo s krajšim delovnim časom, za zadnjenavedene osebe ob upoštevanju dolžine rednega delovnega časa, dogovorjenega v njihovih pogodbah, pomeni večje breme, ker vsaj za del delovnih ur, opravljenih preko tega rednega delovnega časa, čeprav so del plače, ne nastane pravica do dodatka. Osebe, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom, namreč prejmejo dodatek za nadurno delo od povsem prve ure, opravljene preko rednega delovnega časa, ki velja zanje, to je 38,5 delovne ure na teden, medtem ko osebe, ki kot negovalci delajo s krajšim delovnim časom, ne prejmejo dodatka za delovne ure, ki presegajo redni delovni čas, dogovorjen v njihovih pogodbah o zaposlitvi, vendar so pod rednim delovnim časom, določenim za osebe, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom.

42 Tako so osebe, ki kot negovalci delajo s krajšim delovnim časom in ki opravijo delovne ure, ki presegajo redni delovni čas, dogovorjen v njihovih pogodbah o zaposlitvi, ne da bi bile upravičene do dodatka k plači, neenako obravnavane v primerjavi z osebami, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom in katerih ure, opravljene nad 38,5 delovne ure na teden, so podlaga za dodatek (glej v tem smislu sodbo z dne 27. maja 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, točka 17).

43 Opozoriti pa je treba, da mora biti v skladu z ustaljeno sodno prakso plača delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, enaka plači delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, pri čemer se uporabi načelo *pro rata temporis* iz določbe 4, točka 2, okvirnega sporazuma (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 53 in navedena sodna praksa).

44 Zato je razvidno – kar mora preveriti predložitveno sodišče – da so osebe, ki kot negovalci delajo s krajšim delovnim časom, kot sta tožeči stranki iz postopka v glavni stvari, za katere se število delovnih ur, nad katerim prejmejo dodatek k plači, ne zmanjša *pro rata temporis* glede na dolžino delovnika, ki je individualno dogovorjen v njihovih pogodbah o zaposlitvi, „manj ugodno“ obravnavane v primerjavi z osebami, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom, kar je z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma prepovedano, razen če je tako različno obravnavanje utemeljeno s „stvarnimi razlogi“ v smislu te določbe (glej v tem smislu sodbo z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 49 in navedena sodna praksa).

45 V zvezi s tem bo moralo predložitveno sodišče ob upoštevanju vseh upoštevnih elementov odločiti, ali je mogoče ugotovljeno različno obravnavanje iz postopka v glavni stvari šteti za upravičeno s „stvarnim razlogom“.

46 S tega vidika je treba opozoriti, da mora Sodišče, čeprav v okviru člena 267 PDEU ni pristojno za presojo dejanskega stanja in uporabo pravil prava Unije v posameznem primeru, predložitvenemu sodišču zagotoviti vse podatke, potrebne za njegovo usmeritev pri tej presoji (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 55 in navedena sodna praksa).

47 V zvezi s tem je treba navesti, da pojem „stvarni razlogi“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma zahteva, da je ugotovljeno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih elementov, značilnih za zadevni pogoj zaposlitve v posebnem kontekstu, v katerega je ta umeščen, ter na podlagi objektivnih in preglednih meril, da se je mogoče prepričati, da to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, da se z njim lahko doseže želeni cilj in da je nujno za dosego tega cilja. Te okoliščine so lahko zlasti posledica posebne narave nalog, za izvedbo katerih so bile sklenjene pogodbe s krajšim delovnim časom, in z njimi neločljivo povezanih značilnosti ali pa so, odvisno od primera, posledica uresničevanja legitimnega cilja socialne politike države članice (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 58 in navedena sodna praksa).

48 V obravnavanem primeru se predložitveno sodišče sprašuje, ali lahko na eni strani cilj odvračanja delodajalca od tega, da delavcem odredi, naj opravijo nadurno delo preko delovnega časa, ki je individualno dogovorjen za te delavce, in na drugi strani cilj preprečevanja, da bi bili delavci, zaposleni s polnim delovnim časom, obravnavani manj ugodno kot delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, pomenita „stvarna razloga“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.

49 V zvezi s prvim od teh ciljev je treba navesti, da je posledica uporabe nacionalne ureditve iz postopka v glavni stvari to, da ure, ki jih delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, opravijo preko rednega delovnega časa, dogovorjenega v njihovih pogodbah o zaposlitvi, ne da bi prekoračili redni delovni čas, določen za delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, to je 38,5 ure na teden, za delodajalca pomenijo manjše finančno breme kot enako število nadur, ki jih opravi delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, saj prvonavedene ure ne ustvarijo upravičenja do dodatka. Ta ureditev tako za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, ustvarja nasproten

učinek od želenega, saj kot navaja predložitveno sodišče, delodajalca dejansko spodbuja k temu, da nadurno delo prej odredi delavcem, zaposlenim s krajšim delovnim časom, kot pa delavcem, zaposlenim s polnim delovnim časom.

50 Iz tega sledi, da s tem, da se za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, in za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, določi enoten prag za dodelitev dodatka k plači za nadurno delo, v razmerju do delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ni mogoče doseči cilja odvračanja delodajalcev od tega, da delavcem odrejajo opravljanje nadurnega dela.

51 V zvezi z drugim ciljem iz točke 48 te sodbe je treba navesti, da se z njim želi preprečiti domnevno neugodno obravnavanje delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom. Razlogovanje, na katerem temelji ta cilj, izhaja iz premise, da bi to, da bi se delodajalcu, ki od delavca, zaposlenega s krajšim delovnim časom, zahteva, da opravi nadurno delo, naložilo, da mora temu delavcu plačati dodatek za nadurno delo od prve delovne ure, ki jo navedeni delavec opravi preko delovnega časa, ki je individualno dogovorjen v njegovi pogodbi o zaposlitvi, kot to počne pri delavcih, zaposlenih s polnim delovnim časom, povzročilo manj ugodno obravnavanje zadnjenavedenih delavcev. Ta premisa pa je napačna, saj bi bili v tem primeru delavci, zaposleni s polnim delovnim časom, glede nadurnega dela obravnavani enako kot delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, če se uporabi načelo *pro rata temporis*.

52 Iz tega sledi, da tudi s tem drugim ciljem ni mogoče upravičiti različnega obravnavanja iz postopkov v glavni stvari.

53 Glede na vse navedeno je treba na četrto in peto vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4, točki 1 in 2, okvirnega sporazuma razlagati tako, da nacionalna ureditev, v skladu s katero je plačilo dodatka k plači za nadurno delo za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, določeno le za delovne ure, opravljene preko rednega delovnega časa, določenega za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, ki so v primerljivem položaju, pomeni „manj ugodno“ obravnavanje delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, v smislu te določbe 4, točka 1, ki ga ni mogoče upravičiti s tem, da se na eni strani uresničuje cilj odvračanja delodajalca od tega, da delavcem odreja opravljanje nadurnega dela, ki presega delovni čas, ki je posamično dogovorjen v njihovih pogodbah o zaposlitvi, in na drugi strani cilj preprečevanja manj ugodnega obravnavanja delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom.

Vprašanja od prvega do tretjega

54 Predložitveno sodišče z vprašanji od prvega do tretjega, ki jih je treba obravnavati skupaj in na drugem mestu, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 157 PDEU ter člen 2(1)(b) in člen 4 Direktive 2006/54 na eni strani razlagati tako, da nacionalna ureditev, v skladu s katero je plačilo dodatka k plači za nadurno delo za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, določeno le za delovne ure, opravljene preko rednega delovnega časa, določenega za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, ki so v primerljivem položaju, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola, in to tudi, kadar je med delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, znatno večji delež žensk kot pa moških, ter na drugi strani, da je tako diskriminacijo mogoče upravičiti z uresničevanjem cilja odvračanja delodajalca od tega, da delavcem odreja opravljanje nadurnega dela, ki presega delovni čas, ki je posamično dogovorjen v njihovi pogodbi o zaposlitvi, in cilja preprečevanja manj ugodnega obravnavanja delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom.

55 V skladu s členom 157(1) PDEU „[v]saka država članica zagotovi uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske“. Poleg tega člen 4, prvi odstavek, Direktive 2006/54 določa, da se „[z]a enako delo ali za delo enake vrednosti […] odpravi neposredna in posredna diskriminacija zaradi spola glede vseh vidikov in pogojev plačila“. V členu 2(1)(b) te direktive pa je pojem „posredna diskriminacija“ opredeljen tako, da ta obstaja, „kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna“.

56 V zvezi s tem je treba ugotoviti, prvič, kot je to generalni pravobranilec storil v točki 33 sklepnih predlogov, da nacionalna ureditev, kot je ta v postopku v glavni stvari, ne pomeni neposredne diskriminacije, saj se brez razlikovanja uporablja za delavce in delavke.

57 Drugič, v zvezi z vprašanjem, ali ta ureditev uvaja posredno diskriminacijo v smislu člena 157 PDEU in Direktive 2006/54, je treba opozoriti, na prvem mestu, da ureditev, kakršna je nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari, kot je bilo ugotovljeno v točki 44 te sodbe, delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, postavlja v slabši položaj v primerjavi z delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, ker za delovne ure, ki jih opravijo preko delovnega časa, dogovorjenega v njihovih pogodbah o zaposlitvi, ne da bi prekoračili redni delovni čas, določen za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, to je 38,5 ure na teden, niso upravičeni do dodatka k plači, medtem ko zadnjenavedeni delavci prejemajo dodatek k plači od prve ure, opravljene preko teh 38,5 delovne ure na teden.

58 Na drugem mestu, da bi navidezno nevtralni ukrep pomenil posredno diskriminacijo v smislu teh določb, mora v praksi povzročiti, da so osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola. V zvezi s tem iz uvodne izjave 30 Direktive 2006/54 in sodne prakse Sodišča izhaja, da je presoja dejstev, na podlagi katerih se lahko sklepa o obstoju posredne diskriminacije, v pristojnosti nacionalnih sodnih organov v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso, s katero je mogoče določiti zlasti, da je posredno diskriminacijo mogoče dokazati s kakršnimi koli sredstvi, vključno na podlagi statističnih podatkov (sodba z dne 3. oktobra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, točka 46 in navedena sodna praksa).

59 V zvezi s statističnimi podatki je treba najprej opozoriti, da mora nacionalno sodišče presoditi, v kolikšnem obsegu so statistični podatki, ki so mu bili predloženi in ki opisujejo položaj zaposlenih, veljavni in ali jih je mogoče upoštevati, torej ali zlasti ne odražajo zgolj naključnih ali kratkoročnih pojavov in ali so na splošno pomembni (sodba z dne 3. oktobra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, točka 48 in navedena sodna praksa).

60 Dalje, kadar ima nacionalno sodišče na voljo take podatke, iz ustaljene sodne prakse na eni strani izhaja, da mora upoštevati vse delavce, na katere se nanaša nacionalna ureditev, iz katere izhaja različno obravnavanje, in na drugi strani, da najboljša metoda primerjave zajema primerjavo med zadevnimi deleži delavcev moškega spola, na katere zadevno pravilo vpliva, in tistih, na katere ne vpliva, ter istimi deleži pri delavkah (sodbi z dne 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, točka 41 in navedena sodna praksa, ter z dne 3. oktobra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, točka 47 in navedena sodna praksa).

61 V obravnavanem primeru je iz predložitvenih odločb, ki se nanašata na statistične podatke, ki jih je predložila tožena stranka v postopku v glavni stvari, razvidno, da ta na vseh svojih lokacijah zaposluje več kot 5000 oseb, od katerih je 76,96 % žensk. Od vseh teh delavcev jih 52,78 % dela s krajšim delovnim časom. Med delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, je 84,74 % žensk in 15,26 % moških, med delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, pa je 68,20 % žensk in 31,80 % moških. Zato so v obravnavanem primeru delavke v večini tako v skupini, ki naj bi bila zaradi nacionalne ureditve iz postopka v glavni stvari „v ugodnem položaju“, kot tudi v skupini, ki naj bi bila zaradi te ureditve „v neugodnem položaju“.

62 V takem položaju predložitveno sodišče sprašuje, ali je posredno diskriminacijo mogoče ugotoviti tudi, če skupine delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, ki ni v takem neugodnem položaju, ne sestavlja veliko več moških kot žensk.

63 V zvezi s tem je treba opozoriti, kot je generalni pravobranilec pojasnil v točkah od 36 do 40 sklepnih predlogov, da se opredelitev pojma „posredna diskriminacija“ iz člena 2(1)(b) Direktive 2006/54/ES – ki je poleg tega oblikovana enako kot v členu 1(2), druga alinea, Direktive 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 255) – tako kot druge določbe Direktive 2006/54 ne sklicuje na kvantitativne elemente pri preučitvi posredne diskriminacije. V navedeni opredelitvi je namreč uporabljen kvalitativni pristop, v skladu s katerim je treba preveriti, ali zadevni nacionalni ukrep zaradi svoje narave lahko „v posebej neugoden položaj“ postavlja osebe enega spola v primerjavi z osebami drugega spola. Iz tega izhaja, da mora nacionalno sodišče preučiti vse upoštevne kvalitativne elemente, da bi ugotovilo, ali tak neugoden položaj obstaja ob upoštevanju vseh delavcev, za katere velja nacionalna ureditev, na kateri temelji zadevno različno obravnavanje.

64 V tem okviru so statistični podatki, kadar obstajajo, le en element med drugimi, ki ga lahko to sodišče uporabi in na katerega se sklicuje Sodišče za opis obstoja posredne diskriminacije v okviru izvajanja načela enakega obravnavanja moških in žensk. Tako je v skladu s sodno prakso sodišča obstoj takega posebej neugodnega položaja mogoče ugotoviti med drugim, če je dokazano, da nacionalna ureditev negativno vpliva na bistveno večji delež oseb enega spola v primerjavi z osebami drugega spola (sodba z dne 5. maja 2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, točka 49 in navedena sodna praksa).

65 V zvezi s tem je treba na eni strani ugotoviti, da se že v skladu z besedilom člena 2(1)(b) direktive 2006/54 posredna diskriminacija nanaša le na določbo, merilo ali prakso, zaradi katere so osebe enega spola v primerjavi z osebami drugega spola v „neugodnem položaju“. Zato iz besedila te določbe izhaja, da je posredna diskriminacija lahko podana že zato, ker so osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola.

66 Na drugi strani se zdi, kot je navedla Evropska komisija, da iz statističnih podatkov, navedenih v predlogu za sprejetje predhodne odločbe, izhaja, da je le 35 % delavcev moškega spola, ki so zaposleni pri toženi stranki iz postopka v glavni stvari in za katere velja nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari, zaposlenih s krajšim delovnim časom in pod negativnim vplivom te ureditve, medtem ko se zdi delež delavk, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom in ki so pod negativnim vplivom navedene ureditve, bistveno večji, kar mora preveriti predložitveno sodišče.

67 Iz tega izhaja, da za ugotovitev posredne diskriminacije na podlagi spola v okoliščinah, kakršne so te v postopkih v glavni stvari, ni nujno, da je med delavci, zaposlenimi za polni delovni čas, znatno več moških kot žensk, če so izpolnjeni pogoji, ki izhajajo iz sodne prakse, navedene v točkah 60 in 64 te sodbe.

68 Predložitveno sodišče v tem okviru sprašuje, ali je v obravnavanem primeru upoštevna sodba z dne 26. januarja 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, točke od 25 do 36), iz katere izhaja, da je namen načela enakega obravnavanja iz Direktive 2000/78 varstvo delavca z invalidnostjo v smislu te direktive pred vsako diskriminacijo zaradi te invalidnosti ne le v primerjavi z delavci brez invalidnosti, ampak tudi v primerjavi z drugimi delavci z invalidnostjo.

69 V zvezi s tem zadostuje ugotovitev, da se je v zadevi, v kateri je bila izdana sodba, navedena v prejšnji točki, različno obravnavanje nanašalo le na člane iste varovane skupine v smislu Direktive 2000/78, in sicer na delavce z invalidnostjo, medtem ko naj bi se v postopkih v glavni stvari ta razlika nanašala na delavke v primerjavi z delavci. Navedena sodba torej za odgovor, ki ga je treba dati na vprašanja od prvega do tretjega, ni upoštevna.

70 Tako razlago potrjuje sodna praksa Sodišča v zvezi z Direktivo Sveta z dne 19. decembra 1978 o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti (79/7/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 215). Sodišče je namreč ugotovilo, da se pojem „diskriminacija na podlagi spola“ iz člena 4(1) te direktive lahko nanaša le na primere diskriminacije med delavci na eni strani in delavkami na drugi strani ter da te določbe ni mogoče razumeti tako, da pomeni določbo prava Unije, ki zagotavlja enako obravnavanje v širšem smislu, to je tudi med osebami istega spola (sodba z dne 12. maja 2021, INSS (Pokojninski dodatek za matere – II), C-130/20, EU:C:2021:381, točki 21 in 22).

71 Tretjič, če bi predložitveno sodišče na podlagi statističnih podatkov, ki jih je predložila tožena stranka v postopku v glavni stvari, in po potrebi drugih upoštevnih dejanskih okoliščin ugotovilo, da nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari postavlja v posebej neugoden položaj zlasti delavke v primerjavi z delavci, bi bila taka ureditev v nasprotju s členom 2(1)(b) Direktive 2006/54, razen če bi bila objektivno utemeljena z zakonitim ciljem ter bi bila sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna (sodba z dne 3. oktobra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, točka 49).

72 V zvezi s tem je treba opozoriti, da iz točk od 44 do 52 te sodbe izhaja, da „manj ugodnega“ obravnavanja delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, ki izhaja iz ureditve, kot je nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari, ni mogoče upravičiti z uresničevanjem na eni strani cilja odvračanja delodajalca od tega, da delavcem odreja opravljanje nadurnega dela, ki presega delovni čas, ki je posamično dogovorjen v njihovi pogodbi o zaposlitvi, in na drugi strani cilja preprečevanja manj ugodnega obravnavanja delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom. Ta razlaga pa smiselno velja v zvezi z upravičenostjo posredne diskriminacije na podlagi spola iz člena 2(1)(b) in člena 4, prvi odstavek, Direktive 2006/54, ki bi izhajala iz navedene ureditve.

73 Iz navedenega izhaja, da je treba na vprašanja od prvega do tretjega odgovoriti, da je treba člen 157 PDEU ter člen 2(1)(b) in člen 4 Direktive 2006/54 razlagati tako, da na eni strani nacionalna ureditev, v skladu s katero je plačilo dodatka k plači za nadurno delo za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, določeno le za delovne ure, opravljene preko rednega delovnega časa,

določenega za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, ki so v primerljivem položaju, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola, če se ugotovi, da ta ureditev postavlja v slabši položaj bistveno večji delež oseb ženskega spola v primerjavi z osebami moškega spola, ne da bi bilo poleg tega potrebno, da skupino delavcev, ki je ta ureditev ne postavlja v slabši položaj, to je skupina delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, sestavlja znatno več moških kot žensk, ter da na drugi strani take diskriminacije ni mogoče upravičiti z uresničevanjem cilja odvračanja delodajalca od tega, da delavcem odreja opravljanje nadurnega dela, ki presega delovni čas, ki je posamično dogovorjen v njihovi pogodbi o zaposlitvi, in cilja preprečevanja manj ugodnega obravnavanja delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom.

Stroški

74 Ker je ta postopek za stranke v postopkih v glavni stvari ena od stopenj v postopkih pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. **Določbo 4, točki 1 in 2, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997, ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC,**

   je treba razlagati tako, da

   nacionalna ureditev, v skladu s katero je plačilo dodatka k plači za nadurno delo za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, določeno le za delovne ure, opravljene preko rednega delovnega časa, določenega za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, ki so v primerljivem položaju, pomeni „manj ugodno“ obravnavanje delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, v smislu te določbe 4, točka 1, ki ga ni mogoče upravičiti s tem, da se na eni strani uresničuje cilj odvračanja delodajalca od tega, da delavcem odreja opravljanje nadurnega dela, ki presega delovni čas, ki je posamično dogovorjen v njihovih pogodbah o zaposlitvi, in na drugi strani cilj preprečevanja manj ugodnega obravnavanja delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom.

2. **Člen 157 PDEU ter člen 2(1)(b) in člen 4, prvi odstavek, Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu**

   je treba razlagati tako, da

   na eni strani nacionalna ureditev, v skladu s katero je plačilo dodatka k plači za nadurno delo za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, določeno le za delovne ure, opravljene preko rednega delovnega časa, določenega za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, ki so v primerljivem položaju, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi spola, če se ugotovi, da ta ureditev postavlja v slabši položaj bistveno večji delež oseb ženskega spola v primerjavi z osebami moškega spola, ne da bi bilo poleg tega

potrebno, da skupino delavcev, ki je ta ureditev ne postavlja v slabši položaj, to je skupina delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, sestavlja znatno več moških kot žensk, ter da na drugi strani take diskriminacije ni mogoče upravičiti z uresničevanjem cilja odvračanja delodajalca od tega, da delavcem odreja opravljanje nadurnega dela, ki presega delovni čas, ki je posamično dogovorjen v njihovi pogodbi o zaposlitvi, in cilja preprečevanja manj ugodnega obravnavanja delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom.

Podpisi