



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
ATHANASIA RANTOSE
přednesené dne 16. listopadu 2023¹

Spojené věci C-184/22 a C-185/22

**IK (C-184/22),
CM (C-185/22)**

proti

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Článek 157 SFEU – Směrnice 2006/54/ES – Rovné zacházení a rovné příležitosti pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – Článek 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec – Zákaz diskriminace na základě pohlaví – Nepřímá diskriminace – Kolektivní smlouva upravující příplatky za hodiny práce přesčas odpracované nad rámec pracovní doby zaměstnance na plný úvazek za kalendářní měsíc – Odlišné zacházení se zaměstnanci na plný úvazek a se zaměstnanci na částečný úvazek – Ustanovení zvláště znevýhodňující osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví – Nepřímá diskriminace prokázaná na základě statistických údajů – Podmínky pro zohlednění údajů“

I. Úvod

1. Projednávané žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podané Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) se týkají zejména výkladu článku 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 prvního pododstavce směrnice 2006/54/ES².

2. Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi IK (věc C-184/22) a CM (věc C-185/22)³, dvěma pečovatelkami zaměstnanými na částečný úvazek (dále jen „žalobkyně“), a jejich zaměstnavatelem, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. (dále jen „žalovaný“), ve věci jejich nároku na příplatky za práci přesčas, kterou odpracovaly nad rámec pracovní doby sjednané v jejich pracovních smlouvách.

¹ – Původní jazyk: francouzština.

² – Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23).

³ – Rozhodnutím předsedy Soudního dvora ze dne 19. dubna 2022 byly tyto dvě věci spojeny pro účely písemné a ústní části řízení, jakož i rozsudku.

3. Na žádost Soudního dvora se v tomto stanovisku zaměřím na analýzu druhých předběžných otázek písm. a) v obou těchto věcech, které jsou formulovány totožně. Tyto otázky se týkají posouzení existence nepřímé diskriminace ve smyslu směrnice 2006/54, konkrétně podmínek pro zohlednění statistických údajů za účelem určení, zda ustanovení zvláště znevýhodňuje osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví.

4. Projednávané věci poskytují Soudnímu dvoru příležitost více upřesnit vhodnou metodologii, a sice zda je třeba zkoumat pouze statistické údaje týkající se skupiny osob znevýhodněných dotčeným vnitrostátním opatřením, nebo zda je třeba vycházet rovněž z údajů týkajících se skupiny osob, na které se toto opatření nevztahuje.

II. Právní rámec

A. Unijní právo

5. Bod 30 odůvodnění směrnice 2006/54 uvádí:

„Přijetí pravidel o důkazním břemeni hraje důležitou úlohu při zajištění toho, aby zásada rovného zacházení mohla být účinně prosazována. Jak rozhodl Soudní dvůr, mělo by být proto přijato ustanovení k zajištění toho, aby v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo důkazní břemeno na žalovaného, s výjimkou ve vztahu k řízením, v nichž přísluší soudu nebo jinému příslušnému vnitrostátnímu orgánu, aby vyšetřil skutkový stav. Nicméně je nezbytné upřesnit, že posouzení skutkového stavu, které vede ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, nadále náleží příslušnému vnitrostátnímu orgánu v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Kromě toho je na členských státech, aby zavedly pro kterékoli stadium řízení taková pravidla dokazování, která jsou pro žalobce výhodnější.“

6. Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Účel“, stanoví:

„Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.“

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

[...]

b) pracovní podmínky, včetně odměny;

[...]

Rovněž obsahuje ustanovení k zajištění účinnějšího provádění této zásady prostřednictvím zavedení příslušných postupů.“

7. Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Definice“, v odstavci 1 pod písm. a) a b) stanoví:

„Pro účely této směrnice se:

- a) „přímou diskriminací“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;
- b) „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.“

8. Článek 4 téže směrnice, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, stanoví:

„V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.

Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.“

9. Článek 14 směrnice 2006/54, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, v odstavci 1 písm. c) stanoví:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 [ES].“

B. Německé právo

1. Zákon o práci na částečný úvazek a na dobu určitou

10. Ustanovení § 4 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (zákon o práci na částečný úvazek a na dobu určitou) ze dne 21. prosince 2000⁴, ve znění použitelném na spory v původních řízeních, nadepsané „Zákaz diskriminace“, v odstavci 1 stanoví:

„Se zaměstnancem na částečný úvazek nesmí být z důvodu práce na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek, pokud rozdílné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody. Zaměstnanci zaměstnanému na částečný úvazek musí být poskytnuta odměna za práci nebo jiné dělitelné plnění ocenitelné penězi přinejmenším v rozsahu, který odpovídá podílu jeho pracovní doby na pracovní době srovnatelného zaměstnance na plný úvazek.“

⁴ – BGBl. 2000 I, s. 1966.

2. AGG

11. Ustanovení § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (obecný zákon o rovném zacházení) ze dne 14. srpna 2006⁵, ve znění použitelném na spory v původních řízeních (dále jen „AGG“), nadepsaný „Cíl zákona“, stanoví:

„Cílem tohoto zákona je zabránit jakékoliv diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu, pohlaví, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální identity, nebo takovou diskriminaci odstranit.“

12. Ustanovení § 7 tohoto zákona, nadepsané „Zákaz diskriminace“, v odstavci 1 stanoví:

„Zaměstnanci nesmí být diskriminováni na základě některého z důvodů uvedených v § 1; tento zákaz platí rovněž, pokud původce při diskriminačním jednání existenci některého z důvodů uvedených v § 1 pouze předpokládá.“

13. Ustanovení § 15 uvedeného zákona, nadepsané „Odškodnění a náhrada újmy“, v odstavcích 1 a 2 stanoví:

„1. V případě porušení zákazu diskriminace je zaměstnavatel povinen nahradit újmu, která z tohoto porušení vyplývá. Toto pravidlo se nepoužije, není-li zaměstnavatel za porušení této povinnosti odpovědný.

2. Pokud jde o újmu, která není majetková, může pracovník požadovat přiměřené odškodnění v penězích [...]“

3. Zákon o transparentnosti odměňování žen a mužů

14. Ustanovení § 3 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (zákon o transparentnosti odměňování žen a mužů) ze dne 30. června 2017⁶, nadepsané „Zákaz přímé a nepřímé diskriminace v odměňování na základě pohlaví“, v odstavci 1 stanoví:

„Při stejné nebo rovnocenné práci je zakázána přímá nebo nepřímá diskriminace na základě pohlaví ve vztahu ke všem součástem a podmínkám odměny.“

15. Ustanovení § 7 tohoto zákona, nadepsané „Požadavek rovného odměňování“, stanoví:

„U zaměstnaneckých poměrů nesmí být za stejnou nebo rovnocennou práci z důvodu pohlaví zaměstnanec nebo zaměstnankyně sjednána nebo zaplacená nižší odměna než u zaměstnance či zaměstnankyně druhého pohlaví.“

⁵ – BGBl. 2006 I, s. 1897.

⁶ – BGBl. 2017 I, s. 2152.

4. MTV

16. Manteltarifvertrag (obecná kolektivní smlouva, dále jen „MTV“), uzavřená dne 8. března 2017 mezi odborovou organizací ver.di a žalovaným, v článku 10, nadepsaném „Pracovní doba“, stanoví:

„1. Běžná týdenní pracovní doba zaměstnance na plný úvazek činí bez přestávek v průměru 38,5 hodin.

[...]

Běžná denní pracovní doba zaměstnance na plný úvazek činí 7 hodin 42 minut.

[...]

6. Je-li v důsledku množství práce nezbytná práce přesčas, musí být zásadně nařízena. [...] Práce přesčas musí být omezena na naléhavé případy a rozdělena pokud možno rovnoměrně mezi všechny zaměstnance.

7. Práci přesčas se rozumí nařízené hodiny práce, které jsou odpracovány nad rámec běžné pracovní doby podle bodu 1 první a třetí věty v souladu s plánem služeb, resp. s podnikovou praxí. Příplatek podle článku 13 bodu 1 se vyplácí za hodiny práce přesčas, které jsou odpracovány nad rámec pracovní doby zaměstnance na plný úvazek za kalendářní měsíc a které není možné kompenzovat v příslušném kalendářním měsíci výkonu práce poskytnutím volna [...]“

17. Článek 13 MTV, nadepsaný „Odměna za práci přesčas, příplatky a náhrady za služby v nepřiznivou dobu“, v odstavci 1 stanoví:

„Odměna za práci přesčas podle článku 10 bodu 7 MTV činí 1/167 měsíční tarifní mzdy za každou hodinu práce přesčas. Příplatky za práci přesčas podle článku 10 bodu 7 druhé věty činí 30 %.“

III. Spory v původních řízeních, předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

18. Žalovaný je poskytovatelem služeb ambulantní dialýzy s lékařským a nelékařským personálem, který má různé pobočky po celé spolkové republice. MTV se vztahuje na všechny tyto pobočky, mimo jiné na pracovní smlouvy žalobkyně, které pracují jako pečovatelky na částečný úvazek, přičemž IK (věc C-184/22) má pracovní dobu v rozsahu 40 % běžné týdenní pracovní doby zaměstnance na plný úvazek a CM (věc C-185/22) má pracovní dobu v rozsahu 80 % takové pracovní doby.

19. Podle informací žalovaného tvoří ženy 76,96 % z celkového počtu více než 5 000 zaměstnanců a 52,78 % všech zaměstnanců pracuje na částečný úvazek. Z těchto osob pracujících na částečný úvazek tvoří 84,74 % ženy a 15,26 % muži, zatímco ve skupině zaměstnanců na plný úvazek tvoří podle údajů žalovaného 68,20 % ženy a 31,80 % muži.

20. Žalovaný vede konta pracovní doby, mimo jiné i pro žalobkyně. Tato konta vykazovala na konci měsíce března 2018 aktivní zůstatek v rozsahu 129 hodin a 24 minut pro IK a na konci měsíce února 2018 aktivní zůstatek v rozsahu 49 hodin pro CM, přičemž se jedná o hodiny, které žalobkyně odpracovaly nad rámec pracovní doby uvedené v jejich pracovní smlouvě. Žalovaný za

tyto hodiny nevyplatil žalobkyním příplatky za práci přesčas podle článku 10 bodu 7 druhé věty MTV (dále jen „dotčené vnitrostátní ustanovení“) ani na konta pracovní doby žalobkyň nepřipsal dobu odpovídající těmto příplatkům.

21. Žalobkyně podaly žalobu, kterou se domáhaly mimo jiné připsání doby odpovídající těmto příplatkům za práci přesčas, jakož i zaplacení odškodnění podle § 15 odst. 2 AGG. V tomto ohledu tvrdily, že žalovaný tím, že jim nepřiznal příplatky za práci přesčas, a tím, že nepřipsal doby odpovídající těmto příplatkům na jejich konta pracovní doby, je protiprávně diskriminoval jakožto zaměstnankyně na částečný úvazek v porovnání se zaměstnanci na plný úvazek. Současně byly žalobkyně podle jejich názoru nepřímo diskriminovány na základě pohlaví, protože žalovaný zaměstnává na částečný úvazek převážně ženy. Žalovaný uvedl, že dotčené vnitrostátní ustanovení podle něj nevede k protiprávní diskriminaci na základě práce na částečný úvazek, ani k takové diskriminaci na základě pohlaví.

22. Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo) měl za to, že žalobkyně byly diskriminovány z důvodu zaměstnání na částečný úvazek, a uložil žalovanému, aby na jejich konta pracovní doby připsal doby odpovídající těmto příplatkům za práci přesčas. Tento soud naproti tomu zamítl žalobu žalobkyň v rozsahu, v němž směřovala k získání odškodnění podle § 15 odst. 2 AGG. Žalobkyně podaly opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), který je předkládajícím soudem, za účelem získání odškodnění. Žalovaný podal vzájemný opravný prostředek „Revision“ proti tomu, že mu bylo uloženo připsat doby odpovídající těmto příplatkům na konta pracovní doby žalobkyň.

23. Předkládající soud zdůrazňuje, že otázky diskriminace na základě pohlaví a diskriminace na základě zaměstnání na částečný úvazek jsou rozhodující pro řešení sporů v původních řízeních. Pokud jde o druhé předběžné otázky písm. a) v projednávaných věcech, tento soud uvádí, že vychází ze zásady, podle které v rámci použití článku 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 prvního pododstavce směrnice 2006/54 závisí odpověď na otázku, zda se nerovné zacházení dotýká značně vyššího počtu žen než mužů, na okruhu osob, na které se vztahuje dotčená právní úprava⁷, a že v tomto ohledu je třeba zohlednit všechny pracovníky, kteří podléhají vnitrostátní právní úpravě, v níž má svůj původ rozdílné zacházení⁸. Pokud jde o tyto pracovníky, je třeba srovnat jak mezi pracovníky mužského pohlaví, tak mezi pracovníci ženského pohlaví, tedy v každé skupině, příslušné podíly pracovníků, kteří jsou předmětným pravidlem dotčeni, a ty, kteří jím dotčeni nejsou⁹.

24. Podle předkládajícího soudu se MTV vztahuje na všechny pobočky žalovaného a v souladu se svým článkem 1 na všechny jím zaměstnané zaměstnance a zaměstnankyně. Článek 2 bod 1 MTV ze své působnosti vylučuje pouze „zaměstnance, jejichž plat přesahuje poslední stupeň nejvyšší platové skupiny, [...] vedoucí pracovníky a lékaře“. Článek 2 bod 2 MTV kromě toho stanoví, že na vzdělávající se osoby se vztahují jiné kolektivní smlouvy, pokud takové smlouvy existují. V případě, že podle odpovědi Soudního dvora na druhé předběžné otázky písm. a) by řešení sporů v původních řízeních vyžadovalo určit, zda a případně jaké mají výjimky z působnosti MTV účinky na podíly mužů a žen mezi pracovníky zaměstnanými žalovaným na plný úvazek a na částečný úvazek, měl by potřebná skutková zjištění provést Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud).

⁷ – Předkládající soud v tomto ohledu uvádí rozsudek ze dne 13. ledna 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, bod 73 a násl.).

⁸ – Předkládající soud odkazuje na rozsudky ze dne 6. prosince 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, bod 40), a ze dne 3. října 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, body 47 a 52).

⁹ – Předkládající soud cituje rozsudek ze dne 3. října 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, body 47 a 52).

25. Předkládající soud má za to, že v projednávané věci za účelem ověření, zda se nerovné zacházení dotýká podstatně vyššího počtu žen než mužů, je třeba mezi pracovníky mužského a ženského pohlaví zaměstnanými žalovaným porovnat příslušný podíl osob, které jsou dotčeným vnitrostátním ustanovením negativně dotčeny. Ve sporech v původních řízeních nebyly podíly v procentech dosud s konečnou platností zjištěny. Zdá se však, že ženy jsou silně zastoupeny jak mezi zaměstnanci na částečný úvazek, tak mezi zaměstnanci na plný úvazek. Zároveň muži, byť výrazně v menšině, jsou silněji zastoupeni mezi zaměstnanci na plný úvazek než mezi zaměstnanci na částečný úvazek.

26. Za těchto okolností si předkládající soud klade otázku, zda článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec směrnice 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že v takovém případě pro konstatování, že se rozdílné zacházení dotýká podstatně vyššího počtu žen než mužů, postačuje, že mezi zaměstnanci na částečný úvazek je podstatně vyšší počet žen než mužů, nebo zda je rovněž nezbytné, aby mezi zaměstnanci na plný úvazek bylo výrazně více mužů, respektive aby byl podíl mužů podstatně vyšší.

27. Předkládající soud zdůrazňuje, že posledně uvedená situace ve sporech v původním řízení nenastala, jelikož skupinu pracovníků na plný úvazek tvoří z 68,20 % ženy a pouze z 31,80 % muži. Ženy jsou tak u žalovaného podstatně více zastoupeny jak ve skupině zaměstnanců na částečný úvazek, tak ve skupině zaměstnanců na plný úvazek. Předkládající soud má za to, že není schopen s požadovanou mírou jistoty posoudit, jakým způsobem má v takovém kontextu zjistit, zda se nerovné zacházení dotýká podstatně vyššího počtu žen než mužů ve smyslu unijního práva.

28. Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být článek 157 SFEU, čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec směrnice 2006/54/ES vykládány v tom smyslu, že vnitrostátní kolektivní smlouva, podle níž jsou příplatky za práci přesčas vypláceny pouze za ty hodiny, které jsou odpracovány nad rámec běžné pracovní doby zaměstnance na plný úvazek, zahrnuje nerovné zacházení se zaměstnanci na plný úvazek a se zaměstnanci na částečný úvazek?

2) V případě kladné odpovědi Soudního dvora na první otázku:

a) Musí být článek 157 SFEU a čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec směrnice 2006/54 vykládány v tom smyslu, že v takovém případě pro konstatování, že se rozdílné zacházení dotýká podstatně vyššího počtu žen než mužů, nepostačuje, že mezi zaměstnanci na částečný úvazek je podstatně vyšší počet žen než mužů, ale je rovněž nezbytné, aby mezi zaměstnanci na plný úvazek bylo výrazně více mužů, případně aby podíl mužů byl podstatně vyšší?

b) Nebo vyplývá i pro článek 157 SFEU a směrnici 2006/54/ES něco jiného z výkladu Soudního dvora v rozsudku ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64) v bodech 25 až 36, podle nějž může i rozdílné zacházení v rámci skupiny osob se zdravotním postižením spadat pod „pojem ‚diskriminace‘ “ uvedený v článku 2 směrnice 2000/78[ES]¹⁰?

¹⁰ – Směrnice Rady ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16).

3. Pro případ, že Soudní dvůr zodpoví první otázku kladně a otázky 2a) a 2b) v tom smyslu, že v případě, jako je ten v původním řízení, lze konstatovat, že se rozdílné zacházení ve vztahu k odměně dotýká značně vyššího počtu žen než mužů: Musí být článek 157 SFEU a čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první věta směrnice 2006/54/ES vykládány v tom smyslu, že se může jednat o legitimní cíl, jestliže strany kolektivní smlouvy ustanovením, jako je ustanovení uvedené v první otázce, sice na jedné straně sledují cíl odradit zaměstnavatele od nařizování práce přesčas a odměnit využití zaměstnanců nad sjednaný rámec příplatkem za práci přesčas, na druhé straně ovšem rovněž cíl zabránit méně příznivému zacházení se zaměstnanci na plný úvazek v porovnání se zaměstnanci na částečný úvazek a proto stanoví, že příplatky jsou vypláceny pouze za přesčasové hodiny, které jsou odpracovány nad rámec pracovní doby zaměstnance na plný úvazek za kalendářní měsíc?
 4. Musí být ustanovení 4 bod 1 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku v příloze směrnice 97/81/ES¹¹ vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní ustanovení kolektivní smlouvy, podle něž jsou příplatky za práci přesčas vypláceny pouze za ty hodiny, které jsou odpracovány nad rámec běžné pracovní doby zaměstnance na plný úvazek, obsahuje rozdílné zacházení se zaměstnanci na plný úvazek a zaměstnanci na částečný úvazek?
 5. V případě kladné odpovědi Soudního dvora na čtvrtou otázku: Musí být ustanovení 4 bod 1 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku v příloze směrnice 97/81/ES vykládáno v tom smyslu, že se může jednat o objektivní důvod, jestliže strany kolektivní smlouvy ustanovením, jako je ustanovení uvedené ve čtvrté otázce, sice na jedné straně sledují cíl odradit zaměstnavatele od nařizování práce přesčas a odměnit využití zaměstnanců nad sjednaný rámec příplatkem za práci přesčas, na druhé straně ovšem rovněž cíl zabránit méně příznivému zacházení se zaměstnanci na plný úvazek v porovnání se zaměstnanci na částečný úvazek a proto stanoví, že příplatky jsou vypláceny pouze za přesčasové hodiny, které jsou odpracovány nad rámec pracovní doby zaměstnance na plný úvazek za kalendářní měsíc?“
29. Písemná vyjádření předložily Soudnímu dvoru žalobkyně, žalovaný, vlády Dánska, Polska a Norska a Evropská komise.

IV. Analýza

30. Podstatou druhých předběžných otázek písm. a) předkládajícího soudu ve věcech C-184/22 a C-185/22, na které je toto stanovisko na žádost Soudního dvora zaměřeno, je, zda článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec směrnice 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že v rámci posouzení existence nepřímé diskriminace, pro konstatování, že zdánlivě neutrální vnitrostátní ustanovení znevýhodňuje „zvláště osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví“, postačuje, že ve skupině zaměstnanců znevýhodněných tímto ustanovením existuje podstatně větší podíl osob určitého pohlaví, nebo zda je rovněž nezbytné, aby skupina zaměstnanců, na které se uvedené ustanovení nevztahuje, zahrnovala podstatně větší podíl osob druhého pohlaví.

31. Podle čl. 157 odst. 1 SFEU „[k]aždý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci“. Kromě toho čl. 4 první pododstavec směrnice 2006/54 stanoví, že „[v] případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky

¹¹ – Směrnice Rady ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 5/3, str. 267)

odměňování“. Podle čl. 2 odst. 1 písm. b) této směrnice se pod pojmem „nepřímá diskriminace“ rozumí „pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“.

32. Z této definice vyplývá, že „nepřímá diskriminace“ ve smyslu směrnice 2006/54 je prokázána, pokud jsou splněny tři prvky, ve vztahu k nimž nejsou úmysly autora dotčeného vnitrostátního opatření relevantní. Zaprvé existuje zdánlivě neutrální opatření, které formálně nerozlišuje mezi kategoriemi osob pro stejnou nebo rovnocennou práci. Zadruhé toto opatření zvláště znevýhodňuje osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví. Zatřetí takové zvláštní znevýhodnění není odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví¹².

33. Pokud jde v projednávané věci zaprvé o prvek týkající se zdánlivé neutrality dotčeného vnitrostátního ustanovení, tento prvek nevyvolává zvláštní obtíže. Z předkládacího rozhodnutí totiž vyplývá, že toto ustanovení dotčené kolektivní smlouvy¹³, podle kterého se příplatky vyplátí za hodiny práce přesčas, které jsou odpracovány nad rámec pracovní doby zaměstnance na plný úvazek za kalendářní měsíc, se vztahuje na všechny pobočky žalovaného a až na výjimky na všechny osoby jím zaměstnané¹⁴. Vzhledem k tomu, že se uvedené ustanovení vztahuje bez rozdílu jak na zaměstnance, tak na zaměstnankyně, nezakládá přímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2006/54.

34. Zadruhé, pokud jde o prvek týkající se existence zvláštního znevýhodnění, ten zaprvé vyžaduje, aby byla určitá skupina osob znevýhodněna, v projednávané věci konkrétně pracovníci na částečný úvazek, pokud jde o platbu příplatků za práci přesčas. Podotýkám, že předkládající soud uvedl, že druhé předběžné otázky v projednávaných věcech jsou položeny pouze pro případ, že odpověď na první předběžné otázky bude kladná. V tomto ohledu jsem toho názoru, že dotčené vnitrostátní ustanovení znevýhodňuje pracovníky na částečný úvazek tím, že práce přesčas, kterou odpracují nad rámec pracovní doby sjednané v jejich pracovních smlouvách až do výše počtu hodin práce pracovníka na plný úvazek¹⁵, pro ně nezakládají nárok na příplatky. Jinými slovy, tyto hodiny práce přesčas jsou odměňovány méně než hodiny práce přesčas odpracované pracovníkem na plný úvazek¹⁶.

35. Dále platí, že zdánlivě neutrální opatření musí mít v praxi za následek zvláštní znevýhodnění osob jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví. V tomto ohledu Soudní dvůr dlouhodobě uznává užitečnost statistik v rámci analýzy existence či neexistence nepřímé diskriminace, mimo jiné v rozsudku ze dne 31. března 1981, Jenkins (96/80, EU:C:1981:80, bod 13). V tomto rozsudku Soudní dvůr odkázal na „podstatně nižší procentní podíl“ pracovníků ženského pohlaví než pracovníků mužského pohlaví mezi těmi, kteří mají nárok na plnou sazbu

¹² – Ohledně použití těchto tří prvků viz zejména rozsudek ze dne 5. května 2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, body 47 až 69).

¹³ – Podle judikatury Soudního dvora se v kontextu směrnice 2006/54 zákaz diskriminace mezi pracovníky a pracovnícemi vztahuje na všechny smlouvy, jejichž cílem je upravit kolektivním způsobem závislou činnost (viz rozsudek ze dne 18. listopadu 2020, Syndicat CFTC, C-463/19, EU:C:2020:932, bod 48 a citovaná judikatura).

¹⁴ – Výjimky z použití MTV se v této fázi nejeví jako relevantní v projednávaných věcech v rámci odpovědi na druhé předběžné otázky písm. a) (v tomto ohledu viz bod 24 tohoto stanoviska).

¹⁵ – Konkrétně 38,5 hodiny týdně, jak uvádí čl. 10 odst. 1 MTV.

¹⁶ – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. května 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, bod 17).

hodinové mzdy. Tento odkaz byl převzat mimo jiné v rozsudku ze dne 13. května 1986, *Bilka-Kaufhaus* (170/84, EU:C:1986:204, bod 29). V tomto ohledu zaujal Soudní dvůr pragmatický přístup k posuzování diskriminace¹⁷.

36. Pojem „nepřímá diskriminace“ byl následně zakotven unijním normotvůrcem mimo jiné ve směrnici 2002/73/ES¹⁸, kterou nahradila směrnice 2006/54. Posledně uvedená směrnice upravuje v čl. 2 odst. 1 písm. b) definici „nepřímé diskriminace“, která je formulována naprosto stejně jako definice obsažená v čl. 1 odst. 2 druhé odrážce směrnice 2002/73. Tato definice, stejně jako ostatní ustanovení směrnice 2006/54, neodkazuje na *kvantitativní* prvky při zkoumání nepřímé diskriminace. Uvedená definice totiž vychází z *kvalitativního* přístupu, a sice že je třeba ověřit, zda dotčené vnitrostátní opatření může ze samotné své povahy „zvláště znevýhodňovat“ osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví. Z toho vyplývá, že vnitrostátní soud musí přezkoumat všechny relevantní skutečnosti kvalitativní povahy za účelem určení, zda takové znevýhodnění existuje, aniž by se například omezil na podnik, na který se vztahuje sporné ustanovení, s přihlédnutím k situaci v dotčeném členském státě nebo v Unii obecně. Kromě toho může být v určitých situacích velmi obtížné získat statistické údaje¹⁹ nebo může být obtížné získané údaje použít²⁰ či interpretovat²¹.

37. Soudní dvůr však i v tomto kvalitativním rámci nadále odkazuje na statistické údaje, jsou-li k dispozici, za účelem určení existence nepřímé diskriminace v rámci provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Podle ustálené judikatury Soudního dvora týkající se směrnice 2006/54 tedy existence takového zvláštního znevýhodnění může být konstatována, zejména pokud je prokázáno, že se vnitrostátní právní úprava *negativně dotýká podstatně většího podílu* osob jednoho pohlaví ve srovnání s osobami opačného pohlaví²². Jak vyplývá z bodu 30 odůvodnění této směrnice, posouzení skutečností, které nasvědčují vzniku nepřímé diskriminace, je na vnitrostátních soudních orgánech, a to v souladu s vnitrostátním právem nebo praxí, které mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být prokázána jakýmkoli prostředky, a *to i na základě statistických údajů*²³.

38. Zdůrazňuji, že výše uvedené statistické údaje jsou pouze jednou z mnoha skutečností a že tyto údaje mohou být různé. Soudní dvůr tak rozhodl, že zaměstnanec, který se cítí poškozen nepřímou diskriminací na základě pohlaví, může podložit skutečnosti nasvědčující diskriminaci na základě obecných statistických údajů týkajících se trhu práce v dotčeném členském státě v případě, kdy by nebylo možné od dotčeného očekávat, že předloží konkrétnější údaje týkající se relevantní skupiny zaměstnanců, neboť tyto údaje jsou obtížně dostupné, případně nejsou

¹⁷ – Viz stanovisko generální advokáta C. O. Lenze ve věci *Enderby* (C-127/92, EU:C:1993:313, bod 15).

¹⁸ – Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 2002, L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255).

¹⁹ – Viz Ellis, E., a Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, 2^e ed., Oxford University Press, Oxford, 2012, zejména s. 151.

²⁰ – V tomto smyslu viz stanovisko generální advokátky L. Mediny ve věci *INSS* (Souběh dávek při plné invaliditě v důsledku povolání) (C-625/20, EU:C:2022:132, bod 1), která poukazuje na to, že použití čísel a statistických údajů může být pro prokazování nepřímé diskriminace problematické, protože výsledek se může lišit v závislosti na referenční skupině použité pro srovnání.

²¹ – Viz Barnard, C., a Hepple, B., „Indirect Discrimination: Interpreting Seymour-Smith“, *Cambridge Law Journal*, 58(2), 1999, s. 399 až 412. Tito autoři se kriticky vyjadřují k přístupu Soudního dvora, který se odvolává na statistické údaje, zejména v souvislosti s žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce.

²² – Rozsudek ze dne 5. května 2022, *BVAEB* (C-405/20, EU:C:2022:347, bod 49 a citovaná judikatura).

²³ – Viz rozsudky ze dne 24. září 2020, *YS* (Podnikové důchody řídicích pracovníků) (C-223/19, EU:C:2020:753, bod 50), a ze dne 5. května 2022, *BVAEB* (C-405/20, EU:C:2022:347, bod 50).

k dispozici²⁴. Není dostatečné zohlednit počet dotčených osob vzhledem k tomu, že tento počet závisí na počtu aktivních pracovníků celkově v tomto členském státě, jakož i na rozdělení pracovníků mužského a ženského pohlaví v uvedeném členském státě²⁵.

39. Pro případ, kdy má vnitrostátní soud k dispozici statistické údaje, Soudní dvůr rozhodl, že přísluší vnitrostátnímu soudu, aby zohlednil všechny pracovníky, kteří podléhají vnitrostátní právní úpravě, v níž má svůj původ rozdílné zacházení²⁶, a že *nejlepší metoda srovnání statistik* spočívá ve srovnání poměru pracovníků dotčených uvedeným rozdílným zacházením jednak v rámci pracovníků mužského pohlaví a jednak v rámci pracovníků ženského pohlaví²⁷.

40. Je třeba zdůraznit, že i když použití statistických údajů může být užitečné pro určení existence nepřímé diskriminace, musí být tyto údaje zohledněny s obezřetností, jelikož způsob jejich získání předurčuje validitu obdržných výsledků²⁸. V tomto rámci podle ustálené judikatury Soudního dvora přísluší vnitrostátnímu soudu, aby posoudil, v jakém rozsahu jsou statistické údaje, které mu byly předloženy, důvěryhodné a zda mohou být zohledněny, tedy zejména zda se nejedná o vyjádření čistě nahodilých či přechodných jevů, a zda mají dostatečnou vypovídající hodnotu²⁹.

41. Zatřetí, pokud by ze statistických údajů, které vnitrostátní soud může zohlednit, skutečně vyplývalo, že procentní podíl pracovníků jednoho pohlaví je předmětnou vnitrostátní právní úpravou dotčen *výrazně vyšší měrou* než procentní podíl pracovníků opačného pohlaví, na které se rovněž vztahuje tato právní úprava, bylo by třeba mít za to, že taková situace svědčí o existenci nepřímé diskriminace na základě pohlaví, která je v rozporu s čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54, ledaže je uvedená právní úprava odůvodněna objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví³⁰.

42. Podotýkám, že neexistuje referenční prahová hodnota, od které by byly statistiky považovány za dostatečné, neboť toto posouzení se svou povahou jeví jako převážně empirické³¹. Tyto statistické údaje však musí být relevantní v tom smyslu, že se musí týkat dostatečného počtu jednotlivců, aby byly reprezentativní, ale taktéž musí být spolehlivé a jednoznačné.

43. Pokud jde o spory v původních řízeních, z předkládacích rozhodnutí vyplývá, že analýza směřující k určení, zda dotčené vnitrostátní ustanovení zavádí nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54, zohledňuje statistické údaje, které se týkají žalovaného. Z judikatury Soudního dvora citované v bodě 39 tohoto stanoviska vyplývá, že předkládající soud musí stanovit podíl pracovníků dotčených tímto rozdílným zacházením jednak v rámci pracovníků mužského pohlaví a jednak v rámci pracovníků ženského pohlaví.

44. V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že žalovaný zaměstnává více než 5 000 osob, z nichž 76,98 % jsou ženy. Ze všech těchto zaměstnanců pracuje 52,78 % na částečný úvazek. Z pracovníků na částečný úvazek tvoří 84,74 % ženy a 15,26 % jsou muži.

²⁴ – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 3. října 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, bod 56).

²⁵ – Viz rozsudek ze dne 8. května 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, bod 39 a citovaná judikatura).

²⁶ – Viz zejména rozsudek ze dne 30. června 2022, INSS (Souběh dávek při plné invaliditě v důsledku povolání) (C-625/20, EU:C:2022:508, bod 40 a citovaná judikatura). V tomto ohledu podotýkám, že předkládající soud uvedl, že procentní podíly nebyly ve věcech v původních řízeních dosud s konečnou platností zjištěny.

²⁷ – Viz zejména rozsudek ze dne 6. prosince 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, bod 41 a citovaná judikatura).

²⁸ – V právní nauce viz Robin-Olivier, S., „L'émergence de la notion de discrimination indirecte: évolution ou révolution?“, ve Fines, F., Gauthier, C., Gautier, M., *La non-discrimination entre les Européens*, Pedone, Paris, 2012, s. 23 až 36, zvláště s. 30.

²⁹ – Viz zejména rozsudek ze dne 3. října 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, bod 48 a citovaná judikatura).

³⁰ – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. května 2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, body 50 a 51 a citovaná judikatura).

³¹ – V právní nauce viz zejména Alberton, G., „Et la Cour de cassation se fit plus ‚européaniste‘ que la CJUE“, *AJDA*, 2018, č. 6, s. 340.

45. Podstatou druhých předběžných otázek písm. a) předložených předkládajícím soudem je, zda při zkoumání existence zvláštního znevýhodnění pracovníků ženského pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54 postačuje, aby skupina zaměstnanců na částečný úvazek zahrnovala podstatně vyšší počet žen než mužů, nebo aby rovněž skupina zaměstnanců na plný úvazek byla tvořena podstatně vyšším počtem mužů nebo aby byl podíl mužů podstatně vyšší.

46. V projednávaném případě jsou pracovnice ženského pohlaví ve většině jak ve skupině „zvýhodněné“, tak ve skupině „znevýhodněné“ dotčeným vnitrostátním ustanovením. Mám za to, že v takové situaci není zjevné, že by toto ustanovení zvláště znevýhodňovalo ženy v porovnání s muži.

47. V tomto ohledu, jak jsem již uvedl, jsem toho názoru, že vnitrostátní soud musí použít kvalitativní přístup a neomezit se pouze na statistické údaje. Takový přístup předpokládá zkoumání trhu práce jako celku, a nikoli pouze v dotčeném podniku.

48. Pokud jde o statistické údaje, ohledně kterých předkládající soud pokládá právní otázku týkající se podmínek jejich zohlednění, je třeba připomenout logiku analýzy nepřímé diskriminace v rámci směrnice 2006/54.

49. Předně podle samotného znění čl. 2 odst. 1 písm. b) této směrnice odkazuje nepřímá diskriminace pouze na ustanovení, kritérium nebo zvyklost, které „znevýhodňují“ osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví. V důsledku toho se tento čl. 2 odst. 1 písm. b) zaměřuje na skupinu „znevýhodněných“ osob, v projednávaném případě na pracovníky na částečný úvazek. Toto ustanovení nezmiňuje „zvýhodněné“ osoby, tedy osoby, na které se dotčené opatření nevztahuje. Ze znění uvedeného ustanovení tedy vyplývá, že nepřímá diskriminace může být dána pouze na základě skutečnosti, že jsou znevýhodněny zvláště osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví.

50. Dále podle judikatury Soudního dvora citované v bodě 39 tohoto stanoviska spočívá *nejlepší metoda srovnání statistik* ve srovnání poměru pracovníků dotčených uvedeným rozdílným zacházením jednak v rámci pracovníků mužského pohlaví a jednak v rámci pracovníků ženského pohlaví. Soudní dvůr se tak výslovně vyjádřil k přístupu, který je třeba použít, a měl za to, že pro určení, zda vnitrostátní opatření zavádí nepřímou diskriminaci, je třeba se zaměřit na znevýhodněné osoby. V tomto ohledu považuji za užitečné citovat znění rozsudku nedávno vydaného Soudním dvorem, a sice rozsudku ze dne 24. února 2022, TGSS (Nezaměstnanost pracovníků v domácnosti) (C-389/20, EU:C:2022:120). V tomto rozsudku Soudní dvůr ohledně vnitrostátního ustanovení, které vylučuje dávky v nezaměstnanosti z dávek sociálního zabezpečení poskytovaných pracovníkům v domácnosti ze zákonného systému sociálního zabezpečení, rozhodl takto:

„45. Je přitom třeba konstatovat, že ze statistických údajů [...] vyplývá, že ke dni 31. května 2021 činil počet zaměstnaných osob podléhajících [...] všeobecnému režimu 15 872 720 osob, z toho 7 770 798 žen (48,96 % zaměstnanců) a 8 101 899 mužů (51,04 % zaměstnanců). Dále ke stejnému datu čítala skupina zaměstnanců zapojených do zvláštního systému pracovníků v domácnosti 384 175 zaměstnanců, z toho 366 991 žen (95,53 % účastníků tohoto zvláštního systému, tedy 4,72 % zaměstnaných žen) a 17 171 mužů (4,47 % účastníků uvedeného zvláštního systému, tedy 0,21 % zaměstnaných mužů).

46. Z těchto statistických údajů tak vyplývá, že podíl zaměstnanců ženského pohlaví, na které se vztahuje španělský všeobecný systém sociálního zabezpečení a kteří jsou dotčeni rozdílným zacházením vyplývajícím z vnitrostátního ustanovení dotčeného v původním řízení, je podstatně vyšší než podíl zaměstnanců mužského pohlaví.“

51. V souladu se svou judikaturou týkající se nepřímé diskriminace proto Soudní dvůr zkoumal pouze skupinu znevýhodněných osob, a sice skupinu zaměstnanců v domácnosti, kterou tvoří z 95,53 % ženy, aniž zohlednil všechny osoby podléhající všeobecnému režimu sociálního zabezpečení, které jsou rovnoměrně rozděleny mezi ženy (48,96 % zaměstnanců) a muže (51,04 % zaměstnanců).

52. Konečně cílem směrnice 2006/54 je zakázat jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví, zejména nepřímou diskriminaci. Soudní dvůr měl doposud za to, že tento cíl vyžaduje konkrétně přezkoumat situaci skupiny osob znevýhodněných vnitrostátním opatřením. Nedomnívám se, že uvedený cíl vede k zohlednění rovněž situace skupiny osob, na kterou se toto opatření nevztahuje. Za předpokladu, že by dotčené vnitrostátní opatření zvláště znevýhodňovalo pracovníky jednoho pohlaví v porovnání s pracovníky druhého pohlaví, bylo by pak třeba zkoumat, zda je odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

53. Proto, aby mohl být učiněn závěr, že existuje zvláštní znevýhodnění ve vztahu k pracovníkům ženského pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice 2006/54, mám za to, že je třeba zkoumat pouze skupinu znevýhodněných pracovníků. Dodávám, že jelikož kvalitativní přístup směřující k určení, zda jsou v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti zvláště znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, může při provádění vykazovat obtíže, zastávám názor, že otázka diskriminace na základě zaměstnání na částečný úvazek, která je předmětem čtvrté a páté předběžné otázky v projednávaných věcech, může představovat vhodný základ pro zajištění rovného zacházení mezi zaměstnanci na plný úvazek a zaměstnanci na částečný úvazek³².

54. Navrhuji tudíž odpovědět na druhé předběžné otázky písm. a) tak, že článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec směrnice 2006/54 musí být vykládány v tom smyslu, že v rámci posouzení existence nepřímé diskriminace musí vnitrostátní soud za účelem konstatování, že zdánlivě neutrální vnitrostátní ustanovení znevýhodňuje „zvláště osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví“, zkoumat všechny relevantní kvalitativní prvky, aby určil, zda takové znevýhodnění existuje. Co se týče statistických údajů, které představují pouze jeden z několika prvků, je třeba ověřit, zda existuje podstatně vyšší podíl osob určitého pohlaví ve skupině zaměstnanců znevýhodněných tímto ustanovením, aniž je rovněž nezbytné, aby skupina zaměstnanců, na které se uvedené vnitrostátní ustanovení nevztahuje, zahrnovala podstatně vyšší podíl osob druhého pohlaví.

³² – V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine (C-660/20, EU:C:2023:789).

V. Závěry

55. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na druhé předběžné otázky písm. a) položené Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ve spojených věcech C-184/22 a C-185/22 následovně:

„Článek 157 SFEU, jakož i čl. 2 odst. 1 písm. b) a čl. 4 první pododstavec směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

musí být vykládány v tom smyslu, že

v rámci posouzení existence nepřímé diskriminace musí vnitrostátní soud za účelem konstatování, že zdánlivě neutrální vnitrostátní ustanovení znevýhodňuje „zvláště osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví“, zkoumat všechny relevantní kvalitativní prvky, aby určil, zda takové znevýhodnění existuje. Co se týče statistických údajů, které představují pouze jeden z několika prvků, je třeba ověřit, zda existuje podstatně vyšší podíl osob určitého pohlaví ve skupině zaměstnanců znevýhodněných tímto vnitrostátním ustanovením, aniž je rovněž nezbytné, aby skupina zaměstnanců, na které se uvedené ustanovení nevztahuje, zahrnovala podstatně vyšší podíl osob druhého pohlaví.“