



# Teismo praktikos rinkinys

Sujungtos bylos C-184/22 ir C-185/22

IK  
prieš

**KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV**

(*Bundesarbeitsgericht* prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

**2024 m. liepos 29 d. Teisingumo Teismo (pirmoji kolegija) sprendimas**

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – SESV 157 straipsnis – Vienodas požiūris į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje – Direktyva 2006/54/EB – 2 straipsnio 1 dalies b punktas ir 4 straipsnio pirma pastraipa – Netiesioginės diskriminacijos dėl lyties draudimas – Darbas ne visą darbo laiką – Direktyva 97/81/EB – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną – 4 straipsnis – Draudimas ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams sudaryti blogesnes darbo sąlygas nei panašioms visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams – Darbo užmokesčio priemokos mokėjimas tik už viršvalandžius, kuriuos darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, dirbo viršydami įprastą darbo laiką, nustatytą darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną“

1. *Socialinė politika – UNICE, CEEP ir ETUC bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną – Direktyva 97/81 – Draudimas diskriminuoti ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus – Darbuotojai vyrai ir moterys – Įsidarbinimas ir darbo sąlygos – Vienodas požiūris – Direktyva 2006/54 – Nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos numatytas darbo užmokesčio priemokos mokėjimas tik už viršvalandžius, kuriuos darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, dirbo viršydami įprastą darbo laiką, nustatytą darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną – Ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams sudaromos blogesnės darbo sąlygos – Pateisinimas – Nebuvimas (SESV 157 straipsnis, Tarybos direktyvos 97/81 priedo 4 straipsnio 1 dalis)*

(žr. 30–38, 40, 42–45, 47, 49–53 punktus ir rezoliucinės dalies 1 punktą)

2. *Socialinė politika – UNICE, CEEP ir ETUC bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną – Direktyva 97/81 – Draudimas diskriminuoti ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus – Darbuotojai vyrai ir moterys – Įsidarbinimas ir darbo sąlygos – Vienodas požiūris – Direktyva 2006/54 – Nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos numatytas darbo užmokesčio priemokos mokėjimas tik už viršvalandžius, kuriuos darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, dirbo viršydami įprastą darbo laiką, nustatytą darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną – Ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, daugiausia moterys – Netiesioginė diskriminacija – Pateisinimas – Nebuvimas (SESV 157 straipsnis; Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktas ir 4 straipsnio pirma pastraipa)*

(žr. 56–61, 63–65, 67, 70–73 punktus ir rezoliucinės dalies 2 punktą)

### Santrauka

Gavęs *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas patikslino sąlygas, kuriomis ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams mokant darbo užmokesčio priemoką už viršvalandžius tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo laiką, nustatytą panašioje situacijoje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, reiškia, kad jiems sudaromos blogesnės darbo sąlygos, ir tai yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties.

IK (byla C-184/22) ir CM (byla C-185/22) įdarbintos *KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV*, teikiančios ambulatorinės dializės paslaugas visoje Vokietijos Federacinės Respublikos teritorijoje, kaip slaugytojų padėjėjos ne visą darbo laiką. Pagal darbo sutartis jos privalėjo atitinkamai dirbti 40 % ir 80 % įprasto visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo laiko per savaitę, kuris pagal atitinkamame sektoriuje taikomą bendrąją kolektyvinę sutartį yra 38,5 valandos.

Ieškovės pagrindinėje byloje *Arbeitsgericht* (Darbo teismas, Vokietija) pareiškė ieškinį, siekdamas, kad joms būtų priskirtas darbo užmokesčio priemokas atitinkantis sukauptas laikas ir išmokėtos kompensacijos. Jos teigė, kad joms buvo sudarytos blogesnės darbo sąlygos nei visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, nes jos dirbo ne visą darbo dieną, ir kad jos buvo netiesiogiai diskriminuojamos dėl lyties, nes atsakovė pagrindinėje byloje ne visam darbo laikui įdarbina daugiausia moteris.

Atmetus šiuos ieškinius, IK ir CM pateikė apeliacinį skundą *Landesarbeitsgericht Hessen* (Heseno apygardos darbo teismas, Vokietija); šis teismas įpareigojo darbdavę įrašyti į jų darbo laiko apskaitos paskyras darbo užmokesčio priemokas už viršvalandžius atitinkantį sukauptą laiką, tačiau atmetė reikalavimą dėl kompensacijos.

Gavęs kasacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė kreiptis į Teisingumo Teismą su klausimu, ar IK ir CM, kaip ne visą darbo dieną dirbančioms darbuotojoms, buvo sudarytos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną<sup>1</sup> 4 straipsnio 1 dalį, ir ar jos buvo netiesiogiai diskriminuojamos dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2006/54<sup>2</sup>.

#### *Teisingumo Teismo vertinimas*

Pirma, Teisingumo Teismas konstatavo, kad nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams darbo užmokesčio priemoka už viršvalandžius mokama tik už darbo valandas, išdirbtas viršijant įprastą darbo trukmę, numatytą panašioje padėtyje esantiems visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, reiškia, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams sudaromos blogesnės darbo sąlygos, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį.

<sup>1</sup> Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas), pateiktas 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 267), priede.

<sup>2</sup> 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23).

Šiuo klausimu jis visų pirma pabrėžė, kad ši nuostata neturi būti aiškinama siaurai ir kad ja siekiama taikyti nediskriminavimo principą darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną.

Kadangi šioje byloje nebuvo ginčijama, kad ieškovių pagrindinėje byloje teikiamos paslaugos yra panašios į visą darbo dieną dirbančių darbuotojų teikiamas paslaugas, Teisingumo Teismas toliau nagrinėjo klausimą, ar egzistuoja skirtingas požiūris į asmenis, dirbančius kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, ir asmenis, dirbančius kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną.

Šiuo klausimu iš nutarčių dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad asmuo, dirbantis kaip slaugytojo padėjėjas ne visą darbo dieną, turi išdirbti tokį patį darbo valandų skaičių kaip ir asmuo, dirbantis kaip slaugytojo padėjėjas visą darbo dieną, kad galėtų gauti darbo užmokesčio priemoką už viršvalandžius, neatsižvelgiant į įprastą darbo laiką, dėl kurio individualiai susitarta šio asmens darbo sutartyje. Taigi asmenims, dirbantiems kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną, už viršvalandžius priemoka mokama nuo pirmos valandos, dirbtos viršijant įprastą jų darbo laiką, t. y. 38,5 darbo valandas per savaitę, o asmenims, dirbantiems kaip slaugytojų padėjėjai ne visą darbo dieną, už darbo valandas, kurios viršija jų darbo sutartyse nustatytą įprastą darbo laiką, tačiau nesiekia įprasto darbo laiko, nustatyto asmenims, dirbantiems kaip slaugytojų padėjėjai visą darbo dieną, priemoka nemokama.

Todėl atrodo, kad asmenims, dirbantiems slaugytojų padėjėjais ne visą darbo dieną, sudaromos blogesnės darbo sąlygos, palyginti su asmenimis, dirbančiais slaugytojų padėjėjais visą darbo dieną.

Galiausiai Teisingumo Teismas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikė gaires, kad šis galėtų įvertinti, ar šis skirtingas požiūris gali būti laikomas objektyviai pagrįstas, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį.

Šiuo klausimu jis priminė, kad ši sąvoka „objektyviai pagrįstas“ reikalauja, kad konstatuotas skirtingas požiūris būtų pateisinamas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis skirtingas požiūris atitinka tikrus poreikius, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam pasiekti.

Dėl klausimo, ar tikslas atgrasyti darbdavį įpareigoti darbuotojus dirbti su jais individualiai sutarto darbo laiko viršvalandžius gali tai objektyviai pagrįsti, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį, jis pažymėjo, kad ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams ir visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams vienodos ribos, kiek tai susiję su darbo užmokesčio už viršvalandžius priemoka, nustatymas, kalbant apie ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, negali pasiekti šio tikslo.

Be to, dėl tikslo išvengti, kad darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, jis pažymėjo, kad darbuotojai, dirbantys visą darbo dieną, kiek tai susiję su viršvalandžiais, turėtų būti vertinami vienodai kaip ir ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, taikant *pro rata temporis* principą. Taigi šis antrasis tikslas taip pat negali pateisinti skirtingo požiūrio į ne visą darbo dieną ir visą darbo dieną dirbančius darbuotojus.

Antra, Teisingumo Teismas konstatavo, kad nagrinėjami nacionalinės teisės aktai taip pat yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal SESV 157 straipsnį ir Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 1 dalies b punktą bei 4 straipsnio pirmą pastraipą.

Iš tiesų, nors šiuo atveju kalbama apie iš pažiūros neutralią priemonę, iš nutarčių dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad dėl šios priemonės gerokai daugiau moterų nei vyrų atsiduria mažiau palankioje padėtyje, ir nebūtina, kad darbuotojų grupę, kuriai šie teisės aktai nėra nepalanki, t. y. visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, sudarytų kur kas daugiau vyrų nei moterų. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, kiek duomenys, kuriuos jis turi apie darbo jėgos padėtį, yra tinkami ir ar į juos galima atsižvelgti. Nacionalinis teismas taip pat turi išnagrinėti visas svarbias kokybinio pobūdžio aplinkybes, kad nustatytų, ar tokia nepalanki padėtis egzistuoja atsižvelgiant į visus darbuotojus, kuriems taikomi nacionalinės teisės aktai, kuriais grindžiamas atitinkamas skirtingas požiūris.

Be to, šia netiesiogine diskriminacija, kaip ir ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, palyginti su visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, sudaromos blogesnės darbo sąlygos negali būti pateisinamos siekiu, pirma, atgrasyti darbdavį nuo darbuotojų įpareigojimo dirbti viršvalandžius, viršijančius jų darbo sutartyje individualiai sutartą darbo laiką, ir, antra, išvengti, kad visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams būtų sudaromos blogesnės darbo sąlygos nei ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams.