



## Judikatūras krājums

Apvienotās lietas C-184/22 un C-185/22

IK

pret

*KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV*

(*Bundesarbeitsgericht* lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

**Tiesas (pirmā palāta) 2024. gada 29. jūlija spriedums**

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – LESD 157. pants – Vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos – Direktīva 2006/54/EK – 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts un 4. panta pirmā daļa – Netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ aizliegums – Nepilna laika darbs – Direktīva 97/81/EK – Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu – 4. klauzula – Aizliegums nepilna darba laika darbaņēmējiem paredzēt mazāk labvēlīgus darba nosacījumus nekā salīdzināmiem pilna darba laika darbaņēmējiem – Piemaksas samaksa tikai par virsstundām, ko nepilna darba laika darbaņēmēji nostrādājuši virs pilna darba laika darbaņēmējiem paredzētā parastā darba laika

1. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu – Direktīva 97/81 – Aizliegums diskriminēt darbaņēmējus, ar kuriem noslēgts līgums uz noteiktu laiku – Vīriešu un sieviešu dzimuma darbaņēmēji – Darba iespējas un darba apstākļi – Vienlīdzīga attieksme – Direktīva 2006/54 – Valsts tiesiskais regulējums, kurā nepilna darba laika darbaņēmējiem paredzēta piemaksas samaksa tikai par virsstundām, kas nostrādātas virs pilna darba laika darbaņēmējiem paredzētā parastā darba laika – Mazāk labvēlīga attieksme pret nepilna darba laika darbaņēmējiem – Pamatojums – Neesamība*

(LESD 157. pants; Padomes Direktīvas Nr. 97/81 pielikuma 4. klauzulas 1. punkts)

(skat. 30.–38., 40., 42.–45., 47., 49.–53. punktu un rezolutīvās daļas 1. punktu)

2. *Sociālā politika – UNICE, CEEP un EAK noslēgtais pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu – Direktīva 97/81 – Aizliegums diskriminēt darbaņēmējus, ar kuriem ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku – Vīriešu un sieviešu dzimuma darbaņēmēji – Darba iespējas un darba apstākļi – Vienlīdzīga attieksme – Direktīva 2006/54 – Valsts tiesiskais regulējums, kurā nepilna darba laika darbaņēmējiem paredzēta piemaksas samaksa tikai par virsstundām, kas nostrādātas virs pilna darba laika darbaņēmējiem paredzētā parastā darba laika – Galvenokārt sieviešu dzimuma nepilna darba laika darbaņēmēji – Netieša diskriminācija – Pamatojums – Neesamība*

(LESD 157. pants; Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkts un 4. panta pirmā daļa)

(skat. 56.–61., 63.–65., 67., 70.–73. punktu un rezolutīvās daļas 2. punktu)

## Rezumējums

Tiesa, kurā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu vērsusies *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija), precizē apstākļus, kādos piemaksas samaksa par virsstundām, kas attiecībā uz nepilna darba laika darbaņēmējiem paredzēta tikai par tām darba stundām, kas pārsniedz salīdzināmā situācijā esošiem pilna darba laika darbaņēmējiem paredzēto parasto darba laiku, ir uzskatāma par “mazāk labvēlīgu” attieksmi un netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ.

IK (lieta C-184/22) un CM (lieta C-185/22) kā nepilna darba laika medmāsu palīdzes pieņēma darbā *KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV*, kas ir ambulatorās dialīzes pakalpojumu sniedzēja, kura darbojas visā Vācijas Federatīvās Republikas teritorijā. Viņas atbilstoši darba līgumiem tiek nodarbinātas attiecīgi 40 % un 80 % no parastā nedēļas darba laika, kas noteikts pilna darba laika darbiniekam un kas atbilstoši attiecīgajā nozarē piemērojamam vispārīgajam darba koplīgumam ir 38,5 stundas.

Prasītājas pamatlietās cēla prasību *Arbeitsgericht* (Darba lietu tiesa, Vācija) par piemaksai atbilstoša darba laika uzkrājuma piešķiršanu par virsstundām, kas nostrādātas virs viņu darba līgumā noligtā darba laika, kā arī par kompensācijas saņemšanu. Tās apgalvo, ka pret viņām ir bijusi mazāk labvēlīga attieksme nekā pret pilna darba laika darbaņēmējiem, pamatojoties uz to, ka viņas strādā nepilnu darba laiku, un ka viņas esot netieši diskriminētas dzimuma dēļ, jo atbildētāja pamatlietās uz nepilnu darba laiku galvenokārt nodarbina sievietes.

Tā kā šīs prasības tika noraidītas, IK un CM iesniedza apelācijas sūdzības par šīs tiesas spriedumiem *Landesarbeitsgericht Hessen* (Hesenes federālās zemes Darba lietu tiesa, Vācija), kas piesprieda darba devējam kreditēt viņu darba laika uzskaites kontus, taču prasība samaksāt kompensāciju tika noraidīta.

Iesniedzējtiesa, kurā iesniegta revīzijas sūdzība, nolēma uzdot Tiesai jautājumus par to, vai pret IK un CM ir bijusi “mazāk labvēlīga” attieksme kā pret nepilna darba laika darbaņēmējiem Pamanolīguma par nepilna darba laika darbu<sup>1</sup> 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, kā arī, vai viņas ir netieši diskriminētas dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54<sup>2</sup> izpratnē.

### Tiesas vērtējums

Pirmām kārtām, Tiesa konstatē, ka valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru piemaksas par virsstundu darbu samaksa attiecībā uz nepilna darba laika darbaņēmējiem paredzēta tikai par tām darba stundām, kas pārsniedz salīdzināmā situācijā esošiem pilna darba laika darbaņēmējiem paredzēto parasto darba laiku, ir uzskatāms par “mazāk labvēlīgu” attieksmi pret nepilna darba laika darbaņēmējiem pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.

Šajā ziņā tā vispirms uzsver, ka šī klauzula nav jāinterpretē šauri un ka tā ir paredzēta diskriminācijas aizlieguma principa piemērošanai attiecībā uz nepilna darba laika darbaņēmējiem.

<sup>1</sup> 1997. gada 6. jūnijā noslēgtais Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”), kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.).

<sup>2</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.).

Tā kā nešķiet, ka lietā būtu apstrīdēts, ka prasītāju pamatlietās pienākumi ir salīdzināmi ar tiem, ko pilda pilna darba laika darba ņēmēji, Tiesa, turpinot, aplūko jautājumu, vai pastāv atšķirīga attieksme pret personām, kas strādā kā nepilna darba laika medmāsu palīgi, un personām, kuras strādā kā pilna darba laika medmāsu palīgi.

Šajā ziņā no iesniedzējtiesas nolēmumiem izriet, ka, lai persona, kas strādā nepilnu darba laiku kā medmāsu palīgs, varētu saņemt piemaksu par virsstundām, tai jānostrādā tik pat daudz darba stundu kā personai, kura strādā kā medmāsu palīgs pilnu darba laiku, neņemot vērā šīs personas darba līgumā individuāli nolīgto parasto darba laiku. Personas, kas strādā pilnu darba laiku kā medmāsu palīgi, saņem piemaksu par virsstundām, sākot no pirmās nostrādātās stundas virs sava parastā darba laika, proti, 38,5 stundu darba nedēļas, savukārt personas, kuras strādā nepilnu darba laiku kā medmāsu palīgi, nesaņem piemaksu par darba stundām, kas pārsniedz viņu darba līgumos nolīgto parasto darba laiku, bet nesaņem parasto darba laiku, kas noteikts kā pilns darba laiks par medmāsu palīgiem strādājošām personām.

Līdz ar to šķiet, ka attieksme pret personām, kas strādā kā medmāsu palīgi nepilnu darba laiku, ir “mazāk labvēlīga” salīdzinājumā ar personām, kuras kā medmāsu palīgi strādā pilnu darba laiku.

Visbeidzot, Tiesa sniedz iesniedzējtiesai nepieciešamās norādes, lai tā varētu izvērtēt, vai šāda atšķirīga attieksme ir attaisnojama ar “objektīvu pamatu” pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.

Šajā ziņā tā atgādina, ka jēdziens “objektīvs pamats” nozīmē, ka konstatētajai atšķirīgajai attieksmei jābūt attaisnojamai ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo nodarbinātības apstākli tā īpašajā kontekstā, balstoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai varētu nodrošināt, ka šī atšķirība atbilst patiesi ticamai vajadzībai, ka tā ir noderīga īstenojamā mērķa sasniegšanai un nepieciešama šim nolūkam.

Kas attiecas uz jautājumu, vai mērķis darba devēju atturēt no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā virs viņu darba līgumā individuāli noteiktā darba laika var būt “objektīvs pamats” pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, vienota sliekšņa noteikšana nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem piemaksas par virsstundām piešķiršanā attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem nav tāda, kas sasniegtu šo mērķi.

Turklāt, kas attiecas uz mērķi novērst nelabvēlīgu attieksmi pret pilna darba laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar nepilna darba laika darba ņēmējiem, pret pilna darba laika darba ņēmējiem attiecībā uz virsstundām būtu tāda pati attieksme kā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, ar nosacījumu, ka tiek piemērots *pro rata temporis* princips. Tādējādi, ar šo otro mērķi nevar pamatot atšķirīgu attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem.

Otrām kārtām, Tiesa secina, ka attiecīgais valsts tiesiskais regulējums uzskatāms arī par netiešu diskrimināciju dzimuma dēļ LESD 157. panta, kā arī Direktīvas 2006/54 2. panta 1. punkta b) apakšpunkta un 4. panta pirmās daļas izpratnē.

Lai gan tas ir šķietami neitrāls pasākums šajā gadījumā, no iesniedzējtiesas nolēmumiem izriet, ka šāds pasākums nostāda nelabvēlīgā situācijā ievērojami lielāku sieviešu dzimuma personu daļu salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma personu daļu, turklāt nav nepieciešams, lai darba ņēmēju grupā, kuru minētais tiesiskais regulējums nenostāda nelabvēlīgā situācijā, pilna darba laika darba ņēmēju grupā vīriešu būtu daudz vairāk nekā sieviešu. Iesniedzējtiesai jāizvērtē, kādā apjomā tās rīcībā esošie dati par darba ņēmēju situāciju, ir atbilstoši un vai tie var tikt ņemti vērā. Valsts

tiesai jāizvērtē visi atbilstošie kvalitatīvie elementi, lai noteiktu, vai šāda nelabvēlīga situācija pastāv, ņemot vērā visus darba ņēmējus, uz kuriem attiecas valsts tiesiskais regulējums, kas ir attiecīgās atšķirīgās attieksmes pamatā.

Būtu jāpiebilst, ka šī netiešā diskriminācija – ne lielākā mērā kā “mazāk labvēlīga” attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem un to pašu iemeslu dēļ – nevar tikt pamatota, pirmkārt, ar mērķi atturēt darba devēju no darba ņēmēju nodarbināšanas virsstundu darbā virs viņu darba līgumā individuāli noligtā darba laika, un, otrkārt, ar mērķi novērst to, ka pret pilna darba laika darba ņēmējiem ir mazāk labvēlīga attieksme nekā pret nepilna darba laika darba ņēmējiem.