WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 6 grudnia 2007 r.*

W sprawie C-300/06

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesverwaltungsgericht (Niemcy) postanowieniem z dnia 11 maja 2006 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 6 lipca 2006 r., w postępowaniu:

Ursula Voß

przeciwko

Land Berlin,

przy udziale:

Vertreterin des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, A. Tizzano, A. Borg Barthet (sprawozdawca), M. Ilešič i E. Levits, sędziowie,

* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sekretarz: R. Grass,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu U. Voß przez E. Ribeta Busego, Rechtsanwalt,

— w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lummę oraz C. Blaschkego, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez V. Kreuschitza oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 10 lipca 2007 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 141 WE.

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy U. Voß a Land Berlin w przedmiocie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane przez U. Voß, zatrudnioną w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Artykuł 141 ust. 1 i 2 WE stanowi:

„1. Każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.

2. Do celów niniejszego artykułu przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że:

a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary;

b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku”.

Uregulowania krajowe

4 Zgodnie z § 35 ust. 2 Landesbeamtengesetz (ustawy regulującej status urzędników Landu Berlin, GVBl BE, str. 368), z późniejszymi zmianami z dnia 20 lutego 1979 r.:

„Urzędnik jest zobowiązany do świadczenia pracy bez wynagrodzenia w wymiarze wykraczającym ponad normalny tygodniowy czas pracy, jeżeli wymaga tego bezwzględny interes służby i praca w godzinach nadliczbowych ogranicza się do wyjątkowych przypadków. Jeżeli urzędnik zostaje zobowiązany lub upoważniony do wykonywania pracy dodatkowej w wymiarze przekraczającym normalny czas pracy o pięć godzin miesięcznie, to w okresie trzech miesięcy należy przyznać mu czas wolny od pracy w stosownym wymiarze. Jeżeli ze względu na interes służby przyznanie czasu wolnego od pracy nie jest możliwe, urzędnicy tych kategorii, w których wynagrodzenie jest proporcjonalne do stopnia starszeństwa, mogą otrzymać zamiennie wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, nieprzekraczających 480 godzin w roku”.

5 Bundesbesoldungsgesetz (ustawa federalna w sprawie wynagradzania urzędników, zwana dalej „BBesG”), która na mocy § 1 ust. 1 pkt 1 stosuje się również do wynagrodzenia urzędników pełniących służbę w regionach, przewiduje w § 6 ust. 1:

„W przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie i czas pracy ulegają proporcjonalnie zmniejszeniu”.

6 Paragraf 48 BBesG upoważnia rząd federalny do wydania rozporządzenia regulującego sposoby wynagradzania godzin nadliczbowych, w przypadku gdy nie został przyznany czas wolny od pracy.

7 Zgodnie z § 2 ust. 1 Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (rozporządzenia w sprawie wynagrodzenia urzędników z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, BGBl. 1992 I, str. 528) z dnia 13 marca 1992 r., w wersji zmienionej w dniu 3 grudnia 1998 r. (BGBl. 1998 I, str. 3494, zwanego dalej „MVergV"), przyjętego na podstawie § 48 ust. 1 BBesG:

„Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mogą otrzymać urzędnicy zaszeregowani do kategorii, w których wynagrodzenie jest proporcjonalne do stopnia starszeństwa w następujących obszarach:

[…]

6. w szkolnictwie — personel nauczający".

8 Paragraf 3 ust. 1 MVergV stanowi:

„Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przyznaje się tylko wtedy, gdy praca w godzinach nadliczbowych świadczona była przez urzędnika podlegającego regulacji czasu pracy urzędników i gdy godziny nadliczbowe:

1) zostały zarządzone lub zatwierdzone na piśmie,

2) przekraczają o ponad pięć godzin na miesiąc kalendarzowy zwykły miesięczny wymiar czasu pracy lub — jeśli urzędnik pracował tylko przez część miesiąca kalendarzowego — odpowiednią część miesięcznego czasu pracy, i

3) z uwagi na nadrzędne wymogi służby nie mogą być w przeciągu trzech miesięcy wynagrodzone czasem wolnym".

9 Zgodnie z § 4 MVergV wysokość wynagrodzenia za przepracowaną godzinę nadliczbową uzależniona jest od kategorii zaszeregowania urzędnika.

10 Paragraf 5 ust. 2 MVergV stanowi:

„W przypadku gdy praca w godzinach nadliczbowych jest pracą wykonywaną w szkolnictwie:

1) trzy godziny lekcyjne są równoznaczne z pięcioma godzinami dla celów stosowania § 3 ust. l pkt 2 [tego rozporządzenia];

[…]".

11 Z postanowienia odsyłającego wynika, że na podstawie MVergV wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest niższe od wynagrodzenia za czas pracy w ramach swojego pensum.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

12 U. Voß jest urzędnikiem zatrudnionym w charakterze nauczyciela przez Land Berlin. W okresie od dnia 15 lipca 1999 r. do dnia 29 maja 2000 r. pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy określonym na 23 godziny lekcyjne tygodniowo. Pensum nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiło wtedy 26,5 godziny lekcyjnej.

13 W okresie od dnia 11 stycznia do dnia 23 maja 2000 r. U. Voß każdego miesiąca prowadziła od 4 do 6 nadliczbowych godzin lekcyjnych ponad jej pensum.

14 Wynagrodzenie otrzymywane za ten okres przez U. Voß wynosiło 1075,14 DEM. Według sądu krajowego wynagrodzenie wypłacane za tę samą liczbę godzin pracy nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiło w tym czasie 1616,15 DEM.

15 Sąd krajowy tłumaczy to tym, że godziny pracy świadczone przez skarżącą przed sądem krajowym ponad jej pensum sięgające poziomu zwykłego pełnego wymiaru czasu pracy i klasyfikowane jako godziny nadliczbowe były wynagradzane w stawce niższej niż stawka za odpowiadające im godziny pracy przepracowane przez nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach jego pensum godzin.

16 Sąd krajowy stwierdził zatem, że od stycznia do maja 2000 r., przy tym samym obciążeniu pracą, skarżąca przed sądem krajowym otrzymywała niższe wynagrodzenie niż nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy.

17 U. Voß wystąpiła o naliczenie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w wymiarze 26,5 godziny lekcyjnej tygodniowo przy zastosowaniu tej samej stawki godzinowej co stawka, według której nalicza się wynagrodzenie za czas pracy nauczyciela zatrudnionego w zwykłym pełnym wymiarze czasu pracy w ramach jego pensum, zamiast stawki godzinowej przewidzianej przez MVergV za godziny nadliczbowe.

18 Ponieważ Land Berlin oddalił ten wniosek, U. Voß zaskarżyła tę decyzję oddalającą przed Verwaltungsgericht, który uwzględnił jej żądania. Land Berlin wniósł kasację do Bundesverwaltungsgericht od tego orzeczenia uwzględniającego skargę U. Voß.

19 Według Bundesverwaltungsgericht pytanie powstałe w sporze przed nim zawisłym dotyczy tego, czy wynagrodzenie przy zastosowaniu niższej stawki za godziny lekcyjne przepracowane przez nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jako godziny nadliczbowe stanowi, zważywszy na część wynagrodzenia otrzymywaną przez nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy za tę samą liczbę godzin przepracowaną w ramach ich zwykłego czasu pracy, dyskryminację nauczycieli płci żeńskiej zakazaną na gruncie prawa wspólnotowego. Według tego sądu odpowiedź na to pytanie zależy od tego, czy art. 141 ust. 2 akapit drugi WE wymaga, by godziny nadliczbowe przepracowane przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy aż do osiągnięcia poziomu godzin równego pensum nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie były mniej korzystnie wynagradzane niż tyle samo trwająca praca pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach zwykłego wymiaru czasu pracy.

20 W tych okolicznościach Bundesverwaltungsgericht postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 141 WE sprzeciwia się uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wykraczających poza normalny czas pracy jest wypłacane w tej samej wysokości zarówno urzędnikom zatrudnionym w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy, przy czym kwota tego wynagrodzenia jest niższa niż część uposażenia pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, odpowiadająca analogicznemu wymiarowi ich normalnego czasu pracy, jeżeli to głównie kobiety pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

21 W swoim pytaniu sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 141 WE należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie normie prawa krajowego regulującej wynagradzanie urzędników, takiej jak będąca przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, która, po pierwsze, definiuje godziny nadliczbowe przepracowane tak przez urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jako godziny przepracowane ponad ich pensum, oraz po drugie, ustanawia niższą stawkę wynagrodzenia za te godziny niż stawka godzinowa stosowana do godzin przepracowanych w ramach pensum, i tym samym urzędnicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują niższe wynagrodzenie za godziny przepracowane ponad ich pensum do wysokości liczby godzin pracy urzędnika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach jego pensum, jeśli większość urzędników wykonujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowią kobiety.

22 Skarżąca przed sądem krajowym oraz Komisja Wspólnot Europejskich twierdzą, że skoro wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest niższe od wynagrodzenia za godziny przepracowane w ramach pensum, to mamy do czynienia z dyskryminacją

pośrednią, ponieważ jej konsekwencją jest to, że urzędnicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, wśród których większość stanowią kobiety, pobierają — gdy wykonują pracę ponad swoje pensum aż do wysokości liczby godzin pracy w pełnym wymiarze czasu pracy — niższe wynagrodzenie za tę samą liczbę przepracowanych godzin od wynagrodzenia nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

23 Rząd niemiecki podnosi, że w postępowaniu przed sądem krajowym nie występuje nierówność traktowania ze względu na godziny nadliczbowe, skoro stawka wynagrodzenia godzinowego przewidziana w § 4 ust. 3 MVergV stosuje się zarówno do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy za przepracowane przez nich godziny nadliczbowe.

24 Należy przypomnieć, że art. 141 WE ustanawia zasadę równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę. Zasada ta stanowi część fundamentów Wspólnoty Europejskiej (zob. wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 43/75 Defrenne, Rec. str. 455, pkt 12).

25 Sprzeczne z zasadą równości wynagrodzeń jest nie tylko stosowanie przepisów, które zawierają bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć, lecz również przepisów, które utrzymują nierówne traktowanie pracowników płci męskiej i żeńskiej na podstawie innych kryteriów niż płeć, o ile takiego nierównego traktowania nie można uzasadnić obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć (wyroki z dnia 13 maja 1986 r. w sprawie 170/84 Bilka-Kaufhaus, Rec. str. 1607, pkt 29 i 30, z dnia 15 grudnia 1994 r. w sprawach połączonych C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 i C-78/93 Helmig i in., Rec. str. I-5727, pkt 20, jak również z dnia 27 maja 2004 r. w sprawie C-285/02 Elsner-Lakeberg, Zb.Orz. str. I-5861, pkt 12).

26 Niewątpliwie norma prawna rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym nie ustanawia żadnej dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć. Należy zatem sprawdzić, czy taka norma może wprowadzać dyskryminację pośrednią sprzeczną z art. 141 WE.

27 W tym celu należy przede wszystkim określić, czy po pierwsze, norma ta wprowadza różnicę traktowania pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, oraz po drugie, czy ta różnica traktowania dotyczy znacznie większej liczby kobiet niż mężczyzn.

28 W przypadku pozytywnej odpowiedzi na oba te pytania w następnej kolejności nasuwa się pytanie o istnienie obiektywnych czynników niezwiązanych z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć, które mogłyby uzasadnić tak ustaloną różnicę traktowania.

29 W tym względzie należy stwierdzić, że nierówne traktowanie ma miejsce zawsze wtedy, gdy wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy jest wyższe od wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy za tę samą liczbę godzin przepracowanych na podstawie stosunku pracy (ww. wyrok w sprawach połączonych Helmig i in., pkt 26).

30 Trybunał już dwukrotnie wypowiadał się w przedmiocie różnicy traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu i zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy odnośnie do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

31 W pkt 26–30 wyżej wymienionego wyroku w sprawach połączonych Helmig i in. Trybunał orzekł, że nie ma miejsca nierówne traktowanie pracowników

zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu i zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jeśli obowiązujące przepisy krajowe przewidują wypłatę dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe tylko w przypadku przekroczenia zwykłego wymiaru czasu pracy, ustalonego przez porozumienie zbiorowe, a nie w przypadku przekroczenia pensum. Trybunał stwierdził w takich okolicznościach, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują, przy tej samej liczbie przepracowanych godzin, takie samo wynagrodzenie jak pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu, co ma miejsce w przypadku gdy zwykły wymiar czasu pracy ustalony na podstawie porozumienia zbiorowego nie został przekroczony, jak i w przypadku gdy został przekroczony, ponieważ dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przysługuje w tym drugim przypadku obu kategoriom pracowników.

32 Natomiast w pkt 17 wyżej wymienionym wyroku w sprawie Elsner-Lakeberg Trybunał orzekł, że ma miejsce nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu i zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, gdy obowiązujące przepisy krajowe przewidują, że wszyscy pracownicy są zobowiązani do przepracowania co najmniej 3 godzin lekcyjnych miesięcznie ponad swoje pensum, aby móc ubiegać się o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

33 W sprawie tej E. Elsner-Lakeberg, nauczycielka, prowadziła 15 godzin lekcji tygodniowo, podczas gdy nauczyciele zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracowali przez 24,5 godziny tygodniowo. E. Elsner-Lakeberg przepracowała 2,5 nadliczbowe godziny lekcyjne w miesiącu. W rezultacie nie mogła ubiegać się o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Z tego wynika, że otrzymała wynagrodzenie za 15 godzin lekcyjnych tygodniowo, chociaż przepracowała 17,5 godziny. Natomiast nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, który poprowadził 17,5 godziny lekcyjnej, otrzymał wynagrodzenie za 17,5 godziny lekcyjnej, jeśli nie przekroczył tygodniowego pensum godzin. Trybunał orzekł, że z tego wynikało nierówne traktowanie w zakresie wynagradzania, skoro przy takiej samej liczbie przepracowanych godzin pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymywali niższe wynagrodzenie od pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

34 Z postanowienia odsyłającego wynika, że w sprawie przed sądem krajowym U. Voß, która pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, otrzymuje wynagrodzenie, które przy takiej samej liczbie przepracowanych godzin jest niższe niż wypłacane nauczycielowi wykonującemu działalność zawodową w pełnym wymiarze czasu pracy, jeśli chodzi o godziny przepracowane ponad pensum aż do osiągnięcia zwykłego pełnego wymiaru czasu pracy.

35 Tym samym nauczyciel pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego tygodniowe pensum wynosi 23 godziny lekcyjne tygodniowo, otrzymuje, przy przepracowaniu 3,5 godziny lekcyjnej ponad jego pensum wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia pobieranego przez nauczyciela pracującego w pełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 26,5 godziny lekcyjnej.

36 Analiza elementów wynagrodzenia pokazuje, że sytuacja ta wynika z tego, że nadliczbowe godziny wynagradzane mniej korzystnie niż godziny zwane „zwykłymi" są określane jako godziny przepracowane ponad wymiar czasu pracy ustalony w indywidualnych pensach nauczycieli, które ewidentnie różnią się w zależności od tego, czy nauczyciel pracuje w niepełnym czy pełnym wymiarze czasu pracy. Z tego wynika, że w przypadku nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy niższa stawka wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest stosowana tylko ponad 26,5 godziny lekcyjnej tygodniowo, podczas gdy odnośnie do pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy stawka ta jest stosowana od momentu, gdy przekraczają oni swoje indywidualne pensum, które z definicji obejmuje mniej niż 26,5 godziny. W przypadku U. Voß, niższa stawka wynagrodzenia stosowana jest za godziny przepracowane ponad 23 godziny lekcyjne tygodniowo.

37 Trzeba zatem stwierdzić, że przepis krajowy taki jak rozpatrywany w postępowaniu przed sądem krajowym, zgodnie z którym wynagrodzenie za nadliczbowe godziny pracy przepracowane przez urzędników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ponad ich indywidualne pensum aż do osiągnięcia zwykłego wymiaru czasu pracy jest niższe od wynagrodzenia za godziny przepracowane przez urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, powoduje nierówne traktowanie tych dwóch kategorii urzędników na niekorzyść tych, którzy pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy.

38 W przypadku gdyby takie nierówne traktowanie dotyczyło znacznie wyższej liczby kobiet niż mężczyzn i gdyby nie można było uzasadnić go obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć, art. 141 WE stałby na przeszkodzie takiemu przepisowi krajowemu.

39 Według sądu krajowego wiosną 2000 r. około 88% nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy przez Land Berlin stanowiły kobiety.

40 Jednak celem sprawdzenia, czy ustalone nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym i w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczy znacznie wyższej liczby kobiet niż mężczyzn, sąd krajowy powinien uwzględnić wszystkich pracowników objętych zakresem przepisu krajowego, w którym stwierdzone w pkt 37 niniejszego wyroku nierówne traktowanie znajduje swoje źródło. W tym względzie zadaniem tego sądu jest określenie, czy nierówne traktowanie znajduje swe źródło w BBesG czy w MVergV, ponieważ zasadniczo to właśnie zakres stosowania rozpatrywanego przepisu określa krąg osób, które mogą podlegać porównaniu (wyrok z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-256/01 Allonby, Rec. str. I-873, pkt 73).

41 Należy również przypomnieć, jak Trybunał orzekł już w pkt 59 wyroku z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 Seymour-Smith i Perez, Rec. str. I-623, że najlepsza metoda porównań statystycznych polega na porównaniu, po pierwsze, odsetka pracowników, których dotyczy nierówne traktowanie wśród pracowników płci męskiej, oraz po drugie, tego samego odsetka wśród pracowników płci żeńskiej.

42 Jeśli dane statystyczne wskażą, że odsetek pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród pracowników płci żeńskiej jest znacznie wyższy niż odsetek pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród

pracowników płci męskiej, to trzeba będzie uznać, że taka sytuacja wydaje się posiadać znamiona dyskryminacji ze względu na płeć, o ile taka norma rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym nie jest uzasadniona obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Seymour-Smith i Perez, pkt 60–63).

43 Z postanowienia odsyłającego nie wynika, że w sprawie przed sądem krajowym niższe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przepracowane przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy opierało się na obiektywnych czynnikach niezwiązanych z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć. Jednakże do sądu krajowego należy dokonanie niezbędnych ustaleń w tym względzie.

44 W rezultacie na podniesione pytanie trzeba odpowiedzieć tak, że wykładni art. 141 WE należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu dotyczącemu wynagradzania urzędników takiemu jak będący przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, który, po pierwsze, definiuje godziny nadliczbowe przepracowane zarówno przez urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i urzędników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jako godziny przepracowane ponad indywidualne pensum, a po drugie, ustala niższą stawkę wynagrodzenia za te godziny niż stawka za godziny przepracowane w ramach indywidualnego pensum, co skutkuje tym, że urzędnicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują niższe wynagrodzenie od urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy za godziny przepracowane ponad ich indywidualne pensum aż do wysokości liczby godzin, jakie zobowiązany jest przeprowadzić urzędnik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach swego pensum, w przypadku gdy:

— wśród wszystkich pracowników objętych zakresem rozpatrywanego przepisu dotyczy to znacznie wyższego odsetka pracowników płci żeńskiej niż męskiej;

oraz

— nierówne traktowanie nie jest uzasadnione obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.

W przedmiocie kosztów

45 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

Wykładni art. 141 WE należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu dotyczącemu wynagradzania urzędników takiemu jak będący przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, który, po pierwsze, definiuje godziny nadliczbowe przepracowane zarówno przez urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i urzędników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jako godziny przepracowane ponad indywidualne pensum, a po drugie, ustala niższą stawkę wynagrodzenia za te godziny niż stawka za godziny przepracowane w ramach indywidualnego pensum, co skutkuje tym, że urzędnicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują niższe wynagrodzenie od urzędników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy za godziny przepracowane ponad ich indywidualne pensum aż do wysokości liczby godzin, jakie zobowiązany jest przeprowadzić

urzędnik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w ramach swego pensum, w przypadku gdy:

— wśród wszystkich pracowników objętych zakresem rozpatrywanego przepisu dotyczy to znacznie wyższego odsetka pracowników płci żeńskiej niż męskiej;

oraz

— nierówne traktowanie nie jest uzasadnione obiektywnymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć.

Podpisy