



Zbirka odločb sodne prakse

Združeni zadevi C-184/22 in C-185/22

**IK
proti**

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht)

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“

1. *Socialna politika – Okvirni sporazum UNICE, CEEP in ETUC o delu s krajšim delovnim časom – Direktiva 97/81 – Prepoved diskriminacije delavcev s krajšim delovnim časom – Delavci in delavke – Dostop do zaposlitve in delovni pogoji – Enako obravnavanje – Direktiva 2006/54 – Nacionalna ureditev, s katero je plačilo dodatka k plači 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 – Manj ugodno obravnavanje delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom – Upravičenost – Neobstoj (člen 157 PDEU; Direktiva Sveta 97/81, Priloga, določba 4(1))*

(Glej točke od 30 do 38, 40, od 42 do 45, 47 in od 49 do 53 ter točko 1 izreka.)

2. *Socialna politika – Okvirni sporazum UNICE, CEEP in ETUC o delu s krajšim delovnim časom – Direktiva 97/81 – Prepoved diskriminacije delavcev s krajšim delovnim časom – Delavci in delavke – Dostop do zaposlitve in delovni pogoji – Enako obravnavanje – Direktiva 2006/54 – Nacionalna ureditev, s katero je plačilo dodatka k plači 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 – Delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom in so večinoma ženskega spola – Posredna diskriminacija – Upravičenost – Neobstoj (člen 157 PDEU; Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2006/54, člena 2(1)(b) in 4, prvi odstavek)*

(Glej točke od 56 do 61, od 63 do 65, 67 in od 70 do 73 ter točko 2 izreka.)

Povzetek

Sodišče, ki je odločalo o predlogu Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) za sprejetje predhodne odločbe, je pojasnilo pogoje, v katerih 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 in posredno diskriminacijo na podlagi spola.

IK (zadeva C-184/22) in CM (zadeva C-185/22) sta pri KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, ki je ponudnik storitev ambulantne dialize in ki deluje na celotnem ozemlju Zvezne republike Nemčije, zaposleni kot negovalki s krajšim delovnim časom. Na podlagi svojih pogodb o zaposlitvi morata opraviti 40 % oziroma 80 % rednega tedenskega delovnega časa delavca s polnim delovnim časom, ki je s splošno kolektivno pogodbo, ki velja za zadevni sektor, določen na 38,5 ure.

Tožeči stranki iz postopka v glavni stvari sta vložili tožbo pri Arbeitsgericht (delovno sodišče, Nemčija), da bi prejeli proste ure, ki ustrezajo dodatku k plači, dolgovanemu za nadurno delo, opravljeno preko delovnega časa, dogovorjenega v njunih pogodbah o zaposlitvi, in odškodnino. Trdili sta, da sta bili obravnavani manj ugodno od delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, ker sta delali s krajšim delovnim časom, poleg tega pa naj bi bili posredno diskriminirani na podlagi spola, ker tožena stranka iz postopka v glavni stvari za krajši delovni čas zaposluje večinoma ženske.

Ker sta bili ti tožbi zavrjeni, sta IK in CM, vložili pritožbo pri Landesarbeitsgericht Hessen (deželno delovno sodišče za Hessen, Nemčija), ki je delodajalcu naložilo, naj njuni evidenci delovnega časa dopolni, zahtevek za plačilo odškodnine pa je zavrnilo.

Predložitveno sodišče, ki odloča o reviziji, se je odločilo Sodišče vprašati, ali sta bili IK in CM kot delavki, zaposleni s krajšim delovnim časom, „manj ugodno“ obravnavani v smislu določbe 4(1) Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom¹ in posredno diskriminirani na podlagi spola v smislu Direktive 2006/54².

Presoja Sodišča

Sodišče je, na prvem mestu, ugotovilo, 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, okvirnega sporazuma.

V zvezi s tem je najprej poudarilo, da se te določbe ne sme razlagati ozko in da je njen namen uporaba načela nediskriminacije za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom.

¹ Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom, sklenjen 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 Direktiva 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).

Ker se ni zdelo sporno, da so dela, ki sta jih opravljali tožeči stranki iz postopka v glavni stvari, primerljiva s tistimi, ki so jih opravljali delavci, zaposleni s polnim delovnim časom, se je Sodišče nato posvetilo vprašanju, ali obstaja različno obravnavanje oseb, ki kot negovalci delajo s krajšim delovnim časom in oseb, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom.

V zvezi s tem je iz predložitvenih odločb razvidno, da 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. Tako osebe, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom, 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.

Zato je razvidno, da so osebe, ki kot negovalci delajo s krajšim delovnim časom, „manj ugodno“ obravnavane v primerjavi z osebami, ki kot negovalci delajo s polnim delovnim časom.

Nazadnje, Sodišče je predložitvenemu sodišču zagotovilo podatke, potrebne za to, da lahko presodi, ali je mogoče to različno obravnavanje šteti za upravičeno z „objektivnimi razlogi“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.

V zvezi s tem je opozorilo, da ta pojem zahteva, da je ugotovljeno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih elementov, značilnih za zadevni pogoj zaposlitve v posebnem kontekstu, v katerem se uporabi, ter na podlagi objektivnih in preglednih meril, da se ugotovi, ali to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, ali se z njim lahko doseže želeni cilj in ali je nujno za doseg tega cilja.

Kar zadeva vprašanje, ali lahko cilj odvratanja delodajalca od tega, da delavcem odredi, naj opravijo nadurno delo preko delovnega časa, ki je individualno dogovorjen za te delavce, pomeni „stvarni razlog“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, z določitvijo enotnega praga za priznanje dodatka k plači za nadurno delo za delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, in delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, v razmerju do delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, tega cilja ni mogoče doseči.

Poleg tega, kar zadeva cilj preprečiti neugodno obravnavanje delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v primerjavi z delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, bi bili delavci, zaposleni s polnim delovnim časom, glede nadurnega dela obravnavani enako kot delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, če bi se uporabilo načelo *pro rata temporis*. Tako tudi z drugim ciljem ni mogoče upravičiti različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, in delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom.

Sodišče je, na drugem mestu, ugotovilo, da zadevna nacionalna ureditev pomeni tudi posredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu člena 157 PDEU ter člena 2(1)(b) in člena 4, prvi odstavek, Direktive 2006/54.

Čeprav gre v obravnavanem primeru za navidezno nevtralni ukrep, je iz predložitvenih odločb razvidno, da ta ukrep 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. Predložitveno sodišče mora presoditi, v kolikšnem obsegu so podatki, ki jih ima na voljo v zvezi s položajem zaposlenih, veljavni in ali jih je mogoče upoštevati. Nacionalno sodišče mora poleg tega 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.

Prav tako te posredne diskriminacije, kot tudi ne „manj ugodnega“ obravnavanja delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, v razmerju do delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, in sicer iz enakih razlogov ni mogoče upravičiti z uresničevanjem na eni strani cilja odvratanja 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.