



Rättsfallssamlingen

Förenade målen C-184/22 och C-185/22

IK

mot

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

(begäran om förhandsavgörande från Bundesarbeitsgericht)

Domstolens dom (första avdelningen) av den 29 juli 2024

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Artikel 157 FEUF – Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet – Direktiv 2006/54/EG – Artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket – Förbud mot indirekt könsdiskriminering – Deltidsarbete – Direktiv 97/81/EG – Ramavtalet om deltidarbete – Klausul 4 – Förbud mot att behandla deltidarbetande mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande – Deltidsanställda betalas endast övertidstillägg om deras sammanlagda arbetstid överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande”

1. *Socialpolitik – Ramavtalet om deltidarbete mellan UNICE, CEEP och EFS – Direktiv 97/81 – Förbud mot diskriminering av deltidanställda – Manliga och kvinnliga arbetstagare – Tillgång till anställning samt arbetsvillkor – Likabehandling – Direktiv 2006/54 – Nationella bestämmelser enligt vilka deltidarbetande endast ska betalas ett övertidstillägg för övertid som överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande – Mindre förmånlig behandling av deltidarbetande – Motivering – Saknar betydelse (Artikel 157 FEUF; rådets direktiv 97/81, bilaga, klausul 4.1)*

(se punkterna 30–38, 40, 42–45, 47 och 49–53 samt punkt 1 i domslutet)

2. *Socialpolitik – Ramavtalet om deltidarbete mellan UNICE, CEEP och EFS – Direktiv 97/81 – Förbud mot diskriminering av deltidanställda – Manliga och kvinnliga arbetstagare – Tillgång till anställning samt arbetsvillkor – Likabehandling – Direktiv 2006/54 – Nationella bestämmelser enligt vilka deltidarbetande endast ska betalas ett övertidstillägg för övertid som överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande – De deltidarbetande är huvudsakligen kvinnor – Indirekt diskriminering – Motivering – Saknar betydelse (Artikel 157 FEUF; Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54, artiklarna 2.1 b och 4 första stycket)*

(se punkterna 56–61, 63–65, 67 och 70–73 samt punkt 2 i domslutet)

Resumé

Med anledning av en begäran om förhandsavgörande från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) preciserar EU-domstolen under vilka omständigheter nationella bestämmelser enligt vilka deltidsanställda endast betalas övertidstillägg om deras sammanlagda arbetstid överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande som befinner sig i en jämförbar situation, utgör en "mindre förmånlig" behandling och indirekt diskriminering på grund av kön.

IK (mål C-184/22) och CM (mål C-185/22) är anställda som vårdbiträden på deltid av KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, som är ett företag som tillhandahåller dialysbehandling i öppenvård och är verksamt i hela Tyskland. IK och CM ska enligt sina anställningsavtal arbeta 40 procent respektive 80 procent av den normala veckoarbetstiden för en heltidsanställd, vilken enligt det huvudkollektivavtal som är tillämpligt inom den berörda sektorn är 38,5 timmar.

Klagandena i de nationella målen väckte talan vid Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen, Tyskland) och yrkade att deras arbetstidskonton skulle krediteras med tid motsvarande det övertidstillägg som de hade rätt till för övertid som hade fullgjorts utöver den arbetstid som hade överenskommit i deras anställningsavtal. De yrkade också kompensation. De gjorde gällande att de hade behandlats mindre förmånligt än heltidsanställda på den grunden att de arbetade deltid och att de hade utsatts för indirekt diskriminering på grund av kön, eftersom de flesta av arbetsgivarens deltidsanställda var kvinnor.

Talan ogillades. IK och CM överklagade till Landesarbeitsgericht Hessen (Arbetsdomstolen i andra instans för delstaten Hessen, Tyskland), som förpliktade arbetsgivaren att kreditera klagandenas arbetstidskonton, men ogillade yrkandet om kompensation.

Målet överklagades till den hänskjutande domstolen, som beslutade att fråga EU-domstolen huruvida IK och CM hade varit föremål för en "mindre förmånlig" behandling i egenskap av deltidsarbetande i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet om deltidsarbete¹ och indirekt diskriminering på grund av kön i den mening som avses i direktiv 2006/54².

Domstolens bedömning

För det första konstaterar domstolen att nationella bestämmelser enligt vilka deltidsanställda endast betalas övertidstillägg om deras sammanlagda arbetstid överstiger den normala arbetstiden för heltidsarbetande som befinner sig i en jämförbar situation, utgör en "mindre förmånlig" behandling av deltidsanställda, i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet.

Den hänskjutande domstolen understryker till att börja med att denna klausul inte får tolkas restriktivt och att den syftar till att principen om icke-diskriminering ska tillämpas på deltidsanställda.

¹ Ramavtalet om deltidsarbete, undertecknat den 6 juni 1997 (nedan kallat ramavtalet), som finns i bilagan till rådets direktiv 97/81/CE av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9).

² Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 2006, s. 23).

Den omständigheten att det arbete som utförs av klagandena i de nationella målen är jämförbart med det arbete som utförs av företagets heltidsanställda personal förefaller inte ha ifrågasatts i förevarande fall. Domstolen prövar därefter frågan huruvida personer som arbetar som vårdbiträden på deltid och personer som arbetar som vårdbiträden på heltid behandlas olika.

Det framgår av besluten om hänskjutande att en person som arbetar som vårdbiträde på deltid måste arbeta samma antal arbetstimmar som en person som arbetar som vårdbiträde på heltid för att komma i åtnjutande av övertidstillägg, utan hänsyn till den normala arbetstid som överenskommits individuellt i anställningsavtalet för den deltidsarbetande personen. Personer som arbetar som vårdbiträde på heltid erhåller sålunda övertidstillägg från och med den första timmen av arbete som överstiger den normala arbetstid som gäller för dem, det vill säga 38,5 timmars arbete per vecka, medan personer som arbetar som vårdbiträde på deltid först erhåller övertidstillägg för arbetstid som överstiger den normala arbetstid som överenskommits i deras anställningsavtal, när denna arbetstid överstiger den normala arbetstid som fastställts för personer som arbetar som vårdbiträde på heltid.

Personer som arbetar som vårdbiträde på deltid förefaller således behandlas ”mindre förmånligt” än personer som arbetar som vårdbiträde på heltid.

Slutligen ger EU-domstolen den hänskjutande domstolen nödvändiga upplysningar för att den ska kunna bedöma huruvida denna skillnad i behandling kan anses vara motiverad av ”objektiva skäl” i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet.

Domstolen erinrar i detta avseende om att begreppet ”objektiva skäl” innebär ett krav på att den skillnad i behandling som konstaterats måste vara motiverad av precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för det aktuella anställningsvillkoret i det särskilda sammanhang där det förekommer och på grundval av objektiva och klara kriterier, så att det kan säkerställas att denna skillnad tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att uppnå det eftersträvade målet och är nödvändig för detta ändamål.

Vad gäller frågan huruvida målet att avskräcka arbetsgivare från att ålägga arbetstagarna att arbeta övertid utöver den arbetstid som individuellt överenskommits för dessa arbetstagare kan utgöra ett ”objektivt skäl”, i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet, är fastställandet av en och samma gräns för deltidsarbetande och heltidsarbetande för beviljande av ett övertidstillägg, inte ägnat att uppnå detta mål med avseende på deltidsarbetande.

Vad gäller målet att undvika att heltidsanställda behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande, behandlas heltidsarbetande, med avseende på övertid, på samma sätt som deltidsarbetande, med förbehåll för tillämpningen av principen om tidsproportionalitet. Av detta följer att inte heller detta andra mål kan motivera skillnaden i behandling mellan deltidsarbetande och heltidsarbetande.

För det andra drar domstolen slutsatsen att de nationella bestämmelser som är i fråga i de nationella målen även utgör indirekt diskriminering på grund av kön i den mening som avses i artikel 157 FEUF samt artikel 2.1 b och artikel 4 första stycket i direktiv 2006/54.

Även om det i förevarande fall är fråga om en åtgärd som framstår som neutral, framgår det av besluten om hänskjutande att denna åtgärd missgynnar en betydligt större andel kvinnor än män, utan att det även är nödvändigt att den grupp arbetstagare som inte missgynnas av nämnda lagstiftning, det vill säga heltidsarbetande, består av betydligt fler män än kvinnor. Det

ankommer på den nationella domstolen att bedöma om den statistik som den förfogar över som belyser arbetskraftens situation är godtagbar och kan beaktas. Den nationella domstolen ska också undersöka samtliga relevanta omständigheter av kvalitativ natur för att avgöra om en sådan nackdel föreligger, med beaktande av samtliga arbetstagare som omfattas av de nationella bestämmelser som ligger till grund för särbehandlingen i fråga.

För övrigt kan inte heller sådan diskriminering, lika lite som en ”mindre förmånlig” behandling av deltidsarbetande i förhållande till heltidsarbetande, och det av samma skäl, motiveras av målet att avskräcka arbetsgivaren från att ålägga arbetstagarna att arbeta övertid utöver den arbetstid som individuellt överenskommits i deras anställningsavtal eller av målet att undvika att heltidsarbetande behandlas mindre förmånligt än deltidsarbetande.