



**Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 29 lipca 2024 r. (wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożone przez Bundesarbeitsgericht – Niemcy) – IK (C-184/22), CM (C-185/22)/KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.**

(Sprawy połączone C-184/22 i C-185/22, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation) <sup>(1)</sup>

(Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Artykuł 157 TFUE – Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy – Dyrektywa 2006/54/WE – Artykuł 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 akapit pierwszy – Zakaz pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć – Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy – Dyrektywa 97/81/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin – Klauzula 4 – Zakaz traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w mniej korzystny sposób niż porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – Wypłacanie pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy)

(C/2024/5589)

Język postępowania: niemiecki

**Sąd odsyłający**

Bundesarbeitsgericht

**Strony w postępowaniu głównym**

Strona powodowa: IK (C-184/22), CM (C-185/22)

Strona pozwana: KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

**Sentencja**

- 1) Klauzulę 4 pkt 1 i 2 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC),

należy interpretować w ten sposób, że:

uregulowanie krajowe, zgodnie z którym dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy znajdujących się w porównywalnej sytuacji, prowadzi do „mniej korzystnego” traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu owej klauzuli 4 pkt 1, którego to traktowania nie można uzasadnić, z jednej strony – celem polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę, a z drugiej strony – celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byliby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

- 2) Artykuł 157 TFUE, jak również art. 2 ust. 1 lit. b) i art. 4 akapit pierwszy dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy

należy interpretować w ten sposób, że:

po pierwsze, uregulowanie krajowe, zgodnie z którym dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacany pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie za pracę wykonywaną przez nich ponad normę czasu pracy obowiązującą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy znajdujących się w porównywalnej sytuacji, stanowi przejaw pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, jeżeli zostanie stwierdzone, że uregulowanie to stawia w niekorzystnym położeniu znacznie wyższy odsetek osób płci żeńskiej w stosunku do osób płci męskiej, przy czym nie jest konieczne, aby grupa pracowników, których to rozporządzenie nie stawia w niekorzystnym położeniu, a mianowicie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, składała się ze znacznie większej liczby mężczyzn niż kobiet, a po drugie, że takiej dyskryminacji nie można uzasadnić celem polegającym na zniechęceniu pracodawcy do nakładania na pracowników obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ponad czas pracy uzgodniony indywidualnie w ich umowach o pracę ani celem polegającym na uniknięciu sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy byliby traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 237 z 20.6.2022.