

**Дело C–660/20****Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от  
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

4 декември 2020 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Bundesarbeitsgericht (Германия)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

11 ноември 2020 г.

**Ищец в първоинстанционното производство и жалбоподател в  
производството по ревизионно обжалване:**

МК

**Ответник в първоинстанционното производство и в производството по  
ревизионно обжалване**

Lufthansa CityLine GmbH

**Предмет на главното производство**

Право на работник на непълно работно време да му бъде изплатена разликата между вече изплатено възнаграждение и увеличено заплащане (т.нар. възнаграждение за извънреден труд при пролетени часове) в съответствие с принципа pro rata temporis

**Предмет и правно основание на преюдициалното запитване**

Тълкуване на правото на Съюза, член 267 ДФЕС

**Преюдициални въпроси**

- 1) Третира ли национална правна разпоредба работниците на непълно работно време по по-неблагоприятен начин, отколкото сходни работници на пълно работно време по смисъла на клауза 4, точка 1 от

Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, съдържащо се в приложението към Директива 97/81/ЕО, ако позволява като единно условие за допълнителното възнаграждение на работниците на непълно и на пълно работно да се предвиди превишаването на един и същ брой отработени часове, и съответно по този начин допуска определящо да е общото, а не допълнителното възнаграждение като част от заплащането?

2) При утвърдителен отговор на първия въпрос:

Съвместима ли е с клауза 4, точка 1 и с принципа *pro rata temporis*, установен в клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, съдържащо се в приложението към Директива 97/81/ЕО, разпоредба от националното законодателство, която допуска правото на допълнително възнаграждение да бъде поставено в зависимост от условието да е превишен един и същ брой отработени часове за работниците на пълно и на непълно работно време, ако целта на допълнителното възнаграждение е да се обезщети извънредно натоварване в работата?

#### **Цитирани разпоредби от правото на Съюза**

Рамково споразумение за работа при непълно работно време, съдържащо се в Приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), клауза 3, точка 2 и клауза 4, точки 1—3.

#### **Цитирани разпоредби от националното законодателство**

Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“), член 134

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) [Закон за непълното работно време и срочните трудови договори, наричан по-нататък „TzBfG“], по-специално член 2, параграф 1, трето изречение и член 4, параграф 1

### Кратко изложение на фактите и на производството

- 1 Страните по делото спорят дали в качеството си на работник на непълно работно време ищецът има право на увеличено заплащане — т.нар. възнаграждение за извънреден труд при пролетени часове.
- 2 Ответникът е учредено съгласно германското право дружество с ограничена отговорност. Той е въздушен превозвач, който извършва полети на къси и дълги разстояния. От 2001 година ищецът работи като пилот и първи офицер при ответника.
- 3 От 2010 година ищецът работи на непълно работно време, намалено до 90 % от пълното работно време. Съгласно колективния трудов договор на предприятието ищецът полага труд на пълно работно време, без да се намаляват часовете полетно дежурство, които е длъжен да отработи. Той получава обаче допълнително 37 почивни дни годишно. Основното му възнаграждение, включително надбавките, е намалено с 10 %.
- 4 Съгласно приложимите за трудовите правоотношения на ответника с летателния персонал колективни трудови договори в отрасъла, периодът на полетно дежурство е част от работното време, като за него се заплаща основната заплата. Освен основното възнаграждение работникът получава и възнаграждение за извънреден труд при пролетени часове, ако е изпълнил определен брой часове полетни дежурства месечно, и така е превишил праговете, като това съответно „поражда“ правото на увеличеното заплащане. За тези случаи разпоредбите на колективния трудов договор в отрасъла предвиждат три увеличаващи се по размер почасови възнаграждения, които са по-високи от почасовото възнаграждение, установено въз основа на основното възнаграждение. Те се използват за изчисляване на възнаграждението, ако работникът е изпълнил 106, 121 и 136 часа полетни дежурства месечно на къси разстояния и съответно е превишил така наречените прагове на прилагане. За часовете полетно дежурство на дълги разстояния са в сила по-ниски прагове на прилагане — при 93, 106 и 120 часа полетни дежурства на месец. Разпоредбите на колективния договор в отрасъла не предвиждат тези прагове да бъдат пропорционално намалени за работниците на непълно работно време в съответствие с отработваната от тях част от пълното работно време.
- 5 За да може да изчисли месечното възнаграждение на ищеца за извънредния труд при пролетени часове, ответникът изчислява индивидуален праг на прилагане на допълнителното възнаграждение, при който се взема предвид, че ищецът работи на непълно работно време. За часовете полетно дежурство над този индивидуален праг, той получава почасово възнаграждение, определено въз основа на основното възнаграждение. Той получава по-високо заплащане само ако пролетените от него часове надвишат праговете, които са в сила за работниците на пълно работно време.

- 6 В исковата си молба ищецът иска ответникът да му изплати разликата между вече изплатеното и увеличеното възнаграждение за извънредния труд при пролетени часове, въз основа на праговете, намалени *pro rata temporis* в съответствие с коефициента за работа на непълно работно време.
- 7 *Arbeitsgericht* (Съдът по трудовоправни спорове) уважава иска, но *Landesarbeitsgericht* (Областният съд по трудовоправни спорове) го отхвърля. С допуснатата от *Landesarbeitsgericht* ревизионна жалба ищецът отново иска ответникът за бъде осъден да заплати разликите във възнаграждението.

### **Кратко представяне на мотивите на преюдициалното запитване**

#### ***Необходимост от решение на Съда***

- 8 Предявеното от ищеца право на допълнително възнаграждение няма за основание приложимите разпоредби на колективния трудов договор в отрасъла. Те предвиждат по-високо заплащане във формата на възнаграждение за извънреден труд при пролетени часове само ако бъдат превишени уеднаквените за работниците на пълно и непълно работно време приложими прагове. Това право обаче е налице, ако разпоредбите на колективния трудов договор в отрасъла, които уреждат възнаграждението за извънредния труд при пролетени часове, не са съвместими с член 4, параграф 1 от *TzBfG*. Тази разпоредба предвижда, че „[р]аботник на непълно работно време не трябва поради работата си на непълно работно време да бъде третиран по-неблагоприятно от сходен работник на пълно работно време, освен ако обективни причини оправдават различно третиране. Работникът на непълно работно време трябва да получава възнаграждение или друга делима и оценима в пари престация най-малко в обем, съответстващ на частта на работното му време от това на сходен работник на пълно работно време.“ Следователно би било налице нарушение на член 4, параграф 1 от *TzBfG* би съществувало, ако уеднаквените за работниците на пълно и непълно работно време приложими прагове, водят до по-неблагоприятно третиране на работниците на непълно работно време, за което не биха могли да се посочат обективни причини. Такова нарушение би довело до нищожност на дискриминационната разпоредба на колективния договор в отрасъла съгласно член 134 от *BGB*, съгласно който правна сделка, която нарушава законова забрана, се счита за нищожна. Предходна дискриминация би могла да бъде премахната само чрез „корекция нагоре“, тъй като благоприятната разпоредба остава единствената валидна референтна система (вж. решения от 14 март 2018 г., *Stollwitzer*, C-482/16, EU:C:2018:180, т. 30 и от 28 януари 2015 г., *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, т. 46 и следваща). „Корекция надолу“ е изключена. На ищеца би следвало да се изплати възнаграждението за извънреден труд при пролетени часове, от което е бил неправомерно лишен, в обем, съответстващ

на частта на работното му време от това на сходен работник на пълно работно време.

- 9 Ето защо е необходимо запитващата юрисдикция да провери първо дали разпоредбите на колективния трудов договор в отрасъла, отнасящи се до възнаграждението за извънреден труд при пролетени часове, водят до по-неблагоприятно третиране на работниците на непълно работно време спрямо сходни работници на пълно работно време по смисъла на член 4, параграф 1 от TzBfG.
- 10 Ако по отношение на заплащането е налице по-неблагоприятно третиране по смисъла на член 4, параграф 1 от TzBfG, то на следващо място би следвало да се разгледа дали това различно третиране обосновано по обективни причини, позволяващи отклонение от принципа *pro rata temporis*.
- 11 Тъй като с член 4, параграф 1 от TzBfG е транспонирана в националното право клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение, за тълкуването на член 4, параграф 1 от TzBfG следва да бъде взета предвид практиката на Съда относно правото на Съюза. Това важи и с оглед на факта, че разглежданите разпоредби се съдържат и в колективните трудови договори в отрасъла. Правото на колективно договаряне, предоставено с член 28 на Хартата на основните права на Европейския съюз, трябва да се упражнява в приложното поле на правото на Съюза в съответствие с правото на Съюза. Когато социални партньори на национално равнище предприемат мерки, които попадат в приложното поле на сключеното от социалните партньори на равнището на Съюза Рамково споразумение, те трябва да съблюдават Рамковото споразумение (решение от 19 септември 2018 г., *Vedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, т. 69 и сл.).

#### ***По първия преюдициален въпрос***

- 12 Първият преюдициален въпрос се отнася до тълкуването на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение с оглед на методиката, която следва да се използва, за да се определи дали национална разпоредба води до по-неблагоприятно третиране на работниците на непълно работно време по отношение на заплащането по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.
- 13 Съгласно член 4, параграф 1, първо изречение от TzBfG работници на непълно работно време не трябва поради работата си на непълно работно време да бъдат третирани по-неблагоприятно от сходни работници на пълно работно време, освен ако обективни причини оправдават различно третиране. Работниците на непълно работно време трябва да получават възнаграждение или друга делима и оценима в пари престация съгласно член 4, параграф 1, второ изречение от TzBfG най-малко в обем, съответстващ на частта на работното време от това на сходни работници на пълно работно време. Разпоредбите на колективните трудови договори в

отрасъла също трябва да са съвместими с член 4 от TzBfG. Налице е неравно третиране на работниците на непълно работно време поради работата им на непълно работно време, ако продължителността на работното време е критерият, на който се основава диференциацията по отношение на различните условия на труд.

- 14 Ищецът като пилот на непълно работно време е сравним с пилотите на пълно работно време. За ищеца референтната група по смисъла на член 4, параграф 1 от TzBfG са пилотите, които работят на пълен работен ден съгласно колективния трудов договор в отрасъла.
- 15 Съгласно член 2, параграф 1, трето изречение от TzBfG сравними работници на пълно работно време по смисъла на член 4, параграф 1 от TzBfG са работници, „които имат същия вид трудови правоотношения и същата или подобна дейност“. Критериите, посочени в клауза 3, точка 2 от Рамковото споразумение, съгласно които е дефиниран термина „сравним работник на пълно работно време“, се основават на съдържанието на дейността на съответните лица (решение от 1 март 2012 г., O’Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, т. 61; вж. също решение от 28 февруари 2013 г., Kenny и др., C-427/11, EU:C:2013:122, т. 27). Разпоредбите на колективния трудов договор в отрасъла поставят дължимото възнаграждение за извънреден труд при пролетени часове само в зависимост от обстоятелството дали съответната дейност се извършва в определен обем. Клаузите на колективния трудов договор в отрасъла се прилагат еднакво спрямо всички работници, които принадлежат към летателния персонал и отработват пролетени часове. Тези работници извършват сходна дейност. Както в случая на ищеца, условията на труд се различават единствено по краткото работно време на работещите на непълно работно време, във формата на допълнителни почивни дни.
- 16 За решението в производството по ревизионно обжалване е от значение дали ищецът, който работи на непълно работно време, се третира по-неблагоприятно от пилотите, които работят на пълно работно време, по отношение на възнаграждението за извънреден труд при пролетени часове. Решаващо по-специално е обстоятелството как следва да се тълкува член 4, точка 1 от Рамковото споразумение и по-конкретно коя методика да се използва, за да се прецени дали работниците на непълно работно време се третират различно по отношение на заплащането.
- 17 Необходимо е Съдът да изясни поставения въпрос. Всъщност запитващата юрисдикция до момента е приемала, че след постановяването на решението от 6 декември 2007 г., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757 вече не възниква правният въпрос коя методика трябва да се използва при преценката дали работниците на непълно работно време са поставени в по-неблагоприятно положение по отношение на заплащането. Тъй като, обаче, в съдебната практика на германските съдилища по трудовоправни спорове и в правната литература застъпваната от запитващата юрисдикция методология за

разглеждане на отделните елементи на възнаграждението е поставена под съмнение, запитващата юрисдикция вече не може да счита, че няма основателни съмнения в това отношение.

- 18 Ако преценката дали е налице разлика в третирането следва да се прави въз основа на общото възнаграждение, както е направил Съдът в решение от 15 декември 1994 г., Helmig и др., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 и C-78/93, EU:C:1994:415, т. 26 и сл., е изключено наличието на по-неблагоприятно третиране на работниците на непълно работно време. Тогава пилотите на непълно работно време и тези на пълно работно време ще получат едно и също възнаграждение за отработените часове над индивидуалните прагове на работниците на непълно работно време. В този случай ревизионната жалба не би била уважена.
- 19 От друга страна, ако елементите на възнаграждението следва да се разглеждат поотделно, както е направил Съдът в решения от 6 декември 2007 г., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757 и от 27 май 2004 г., Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, тогава следва да се приеме, че е налице разлика в третирането, която се дължи на факта, че пилотите на непълно работно време могат да се възползват от увеличеното заплащане едва след като са положили часовете полетно дежурство в диапазона между първия индивидуален праг, намален в съответствие с техния съответен коефициент за работа при непълно работно време, и фиксирания праг, за които не получават увеличено заплащане. Ако елементът на възнаграждението, отнасящ се до възнаграждението за извънреден труд при пролетени часове се разглежда отделно, работникът на непълно работно време ще получи увеличено заплащане за извънреден труд при пролетени часове не за първия час, с който се надвиши първия индивидуален праг, а едва когато бъде надвишен прагът, приложим за работниците на пълен работен ден. Това се отнася съответно и за втория и третия праг. За работниците на непълно работно време прагът, над който би възникнало съответното право, няма да е намален пропорционално в съответствие с индивидуалното им работно време. Това би довело за работниците на непълно работно време до неблагоприятни последици за отношението между полагането на труд и насрещната престация, а по този начин и до пряка дискриминация. Като следваща стъпка запитващата юрисдикция би следвало да провери дали са налице обективни причини, които да оправдават разликата в третирането. Този проблем е предмет на втория преюдициален въпрос.

#### ***По втория преюдициален въпрос***

- 20 Вторият преюдициален въпрос се отнася до тълкуването на клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение по отношение на обективните причини, които биха оправдали по-неблагоприятно третиране на работниците на непълно работно време и отклонение от принципа *pro rata temporis*.

- 21 Ако разпоредбите на колективния трудов договор в отрасъла, отнасящи се до възнаграждението за извънреден труд при пролетени часове, третираат работниците на непълно работно време по-неблагоприятно по отношение на заплащането, запитващата юрисдикция следва да прецени дали разликата в третирането може да бъде оправдана от обективна причина по смисъла на член 4, параграф 1, първо изречение от TzBfG. Следва да се провери и дали принципът *pro rata temporis* съгласно член 4, параграф 1, второ изречение от TzBfG изисква приложимите прагове, които съгласно разпоредбите на колективния трудов договор в отрасъла са еднакви за работниците на пълно и непълно работно време, следва да бъдат намалени в съответствие с коефициента за работа при непълно работно време, или целта на съответната престация допуска отклонение от този принцип.
- 22 Член 4, параграф 1, второ изречение от TzBfG, който съответства на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, не урежда абсолютна забрана за дискриминация. Разпоредбата конкретизира общата забрана за дискриминация по член 4, параграф 1, първо изречение във връзка с възнаграждението или друга делима и оценима в пари престация. Член 4, параграф 1 от TzBfG забранява отклонение от принципа *pro rata temporis* в ущърб на работниците на непълно работно време, ако няма обективна причина за това. Самата разлика в количеството полаган труд обаче не оправдава разлика в третирането на работниците на пълно и непълно работно време. Обосновката трябва да е от различно естество. Преценката дали различното третиране е обективно обосновано трябва да се основава на целта на престацията. Различното третиране на работниците на непълно работно време може да бъде оправдано единствено ако причината за това може да се извлече от връзката между целта на престацията и обема работа при непълно работно време.
- 23 Целта на разпоредбите на колективния трудов договор в отрасъла, отнасящи се до възнаграждението за извънреден труд при пролетени часове, е да компенсира извънредното натоварване, а не, както приема ищещът, да компенсира жертваното свободно време. Това следва от тълкуването на клаузите на колективния трудов договор в отрасъла.
- 24 Ето защо на първо място следва да се отбележи, че възнаграждението за извънреден труд при пролетени часове е дължимо само за определен вид дейност. То се предоставя само за отработени в определен обем пролетени часове по смисъла на разпоредбите на колективния трудов договор в отрасъла. Ако страните по колективния трудов договор в отрасъла са искали да компенсират жертването на свободно време, щеше да е необходимо да определят горна времева граница за всички дейности, които са част от работното време съгласно колективния трудов договор в отрасъла. Засягане на защитения обхват на свободното време е налице независимо от конкретната извършвана дейност. На следващо място следва да се отбележи, че предвид обстоятелството, че уредбата в колективния трудов договор в отрасъла изисква висока степен на гъвкавост по отношение на времето,



работниците трябва да са наясно, че работодателят може да изисква от тях да полагат труд в рамките на разрешеното от закона в уредбата на работното време. Следователно е очевидно, че свързаното с това накърняване на обхвата на личното свободно време следва да се счита за компенсирано още с основното възнаграждение. И накрая, разпоредбата в колективния трудов договор в отрасъла, която се отнася до изготвянето на графика на работното време и урежда изискването за равномерно натоварване, също сочи, че целта е възможно най-равномерно натоварване. Съгласно посочената разпоредба при изготвянето на графика на работното време трудът на работниците следва да се планира и разпределя по такъв начин, че да се осигури във възможно най-голяма степен „равномерно натоварване“ на всички работници.

- 25 За решението по ревизионната жалба е от значение дали целта, заложена в колективните трудови договори в отрасъла, може сама по себе си да оправдае по-неблагоприятно третиране на работниците на непълно работно време и отклонение от принципа *pro rata temporis*. По-специално решаващо е как следва да се тълкува клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение, и по-конкретно дали преследваната с разпоредбите на колективния трудов договор в отрасъла цел за компенсиране на извънредно натоварване в работата по принцип е годна да оправдае разлика в третирането на работниците на непълно работно време.
- 26 Според запитващата юрисдикция не е ясно дали целта, преследвана от разпоредбите на колективния трудов договор в отрасъла, а именно компенсиране на натоварването в работата, може да оправдае по-неблагоприятното третиране на работниците на непълно работно време. Правната уредба не е нито априори ясна — „*acte clair*“, нито е изяснена в практиката на Съда по начин, който да не поражда основателни съмнения — „*acte éclairé*“.
- 27 От досегашната практика на Съда запитващата юрисдикция заключава, че разлика в третирането по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение може да бъде обоснована по единствено обективни причини. Това понятие изисква съответното неравно третиране да отговаря на истинска нужда, както и да бъде годно и необходимо за постигане на преследваната цел (решение от 1 март 2012 г., O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110; т. 64).
- 28 Според запитващата юрисдикция този правен въпрос не може да се счита за разрешен поради факта, че Съдът нееднократно е посочвал, че преценката дали обективни причини обосновават разлика в третирането, е задача на националните съдилища (решения от 1 март 2012 г., O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, т. 67, от 6 декември 2007 г., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, т. 43 и от 27 май 2004 г., Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, т. 18). При това във всеки от случаите е следвало да се прецени дали в конкретния казус изобщо е посочена основателна причина и дали съответната посочена

причина би устояла на проверката на приложимите критерии за обосновка. Според запитващата юрисдикция указанията не са се отнасяли до въпроса дали дадени фактически обстоятелства сами по себе си са годни да оправдаят разлика в третирането на работниците на непълно работно време. Съдът вече е посочил, че конкретна причина — съображения от бюджетен характер — априори не може да се използва като обосновка (решение от 1 март 2012 г., O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, т. 66).

- 29 Ако компенсирането на натоварването в работата не може да служи за обосновка на по-неблагоприятното третиране на работниците на непълно работно време, то ревизионната жалба би била уважена.
- 30 Ако компенсирането на натоварването само по себе си би могло да се разглежда като годна причина за обосноваване на разликата в третирането на работниците на непълно работно време, запитващата юрисдикция би следвало да разгледа подробно дали конкретният начин на уреждане на компенсирането на натоварването чрез избраните прагове отговаря на реални нужди на предприятието, както и дали е годен и необходим за постигането на тази цел. В този случай ревизионната жалба не би била уважена.