

Υπόθεση C-660/20

**Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής απόφασεως κατά το άρθρο 98,
παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου**

Ημερομηνία καταθέσεως:

4 Δεκεμβρίου 2020

Αιτούν δικαστήριο:Bundesarbeitsgericht (Ανώτατο Ομοσπονδιακό Δικαστήριο
Εργατικών Διαφορών, Γερμανία)**Ημερομηνία της διατάξεως του αιτούντος δικαστηρίου:**

11 Νοεμβρίου 2020

Ενάγων και αναιρεσείων:

MK

Εναγομένη και αναιρεσίβλητη:

Lufthansa CityLine GmbH

Αντικείμενο της κύριας δίκης

Αξίωση εργαζομένου μερικής απασχόλησης για την καταβολή της διαφοράς μεταξύ της ήδη καταβληθείσας αμοιβής και της προσαυξημένης αμοιβής (καλούμενης «αμοιβής υπερωριακής εργασίας εν πτήσει») σύμφωνα με την αρχή pro rata temporis

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής απόφασεως

Ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, άρθρο 267 ΣΛΕΕ

Προδικαστικά ερωτήματα

- 1) Αντιμετωπίζει με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης από ό,τι τους συγκρίσιμους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία έχει προσαρτηθεί

στην οδηγία 97/81/EK, εθνική νομοθετική διάταξη που προβλέπει τη δυνατότητα ενιαίου υπολογισμού της πρόσθετης αμοιβής των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης με βάση τον ίδιο αριθμό ωρών υπερωριακής εργασίας, επιτρέποντας με τον τρόπο αυτόν να μη συνυπολογίζεται στις συνολικές αποδοχές το στοιχείο αμοιβής των πρόσθετων παροχών;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα:

Συνάδει με τη διάταξη της ρήτρας 4, σημείο 1, και με την αρχή pro rata temporis της ρήτρας 4, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία έχει ενσωματωθεί στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/EK, εθνική νομοθετική διάταξη που επιτρέπει τον ενιαίο υπολογισμό του δικαιώματος πρόσθετης αμοιβής για τους εργαζόμενους μερικής και πλήρους απασχόλησης με βάση τον ίδιο αριθμό ωρών υπερωριακής εργασίας, όταν σκοπός της πρόσθετης αμοιβής είναι η παροχή οικονομικού αντισταθμίματος προς τον εργαζόμενο για τον ιδιαίτερο φόρτο εργασίας που αναλαμβάνει;

Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία έχει ενσωματωθεί στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/EK του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9) (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο), ρήτρα 3, σημείο 2, και ρήτρα 4, σημεία 1 έως 3

Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου

Bürgerliches Gesetzbuch (γερμανικός αστικός κώδικας, στο εξής: BGB), άρθρο 134

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (νόμος περί εργασίας μερικής απασχόλησης και συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, στο εξής: TzBfG), ιδίως άρθρο 2, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, και άρθρο 4, παράγραφος 1

Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της πορείας της διαδικασίας

- 1 Η διαφορά μεταξύ των διαδίκων έγκειται στο εάν ο ενάγων, ως εργαζόμενος μερικής απασχόλησης, έχει δικαίωμα προσαυξημένης αμοιβής, της καλούμενης αμοιβής υπερωριακής εργασίας εν πτήσει.

- 2 Η εναγομένη είναι εταιρία περιορισμένης ευθύνης γερμανικού δικαίου. Η εταιρία αυτή ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα αερομεταφορών εκτελώντας πτήσεις μικρών και μεγάλων αποστάσεων. Ο ενάγων απασχολείται στην εναγομένη από το έτος 2001 είτε ως κυβερνήτης, είτε ως συγκυβερνήτης αεροσκάφους.
- 3 Από το έτος 2010 ο ενάγων εργάζεται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, με χρόνο εργασίας μειωμένο στο 90 % του χρόνου εργασίας πλήρους απασχόλησης. Βάσει επιχειρησιακής σύμβασης που συνήφθη μεταξύ της εναγομένης και των εργαζομένων της, ο ενάγων εργάζεται όπως ένας εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης χωρίς να έχουν μειωθεί οι ώρες εργασίας του εν πτήσει. Λαμβάνει, ωστόσο, 37 επιπλέον ημέρες άδειας ετησίως. Οι βασικές αποδοχές του, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων λόγω θέσης ευθύνης, είναι μειωμένες κατά 10 %.
- 4 Σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που ισχύουν και για την εργασιακή σχέση της εναγομένης με το προσωπικό θαλάμου διακυβέρνησης που απασχολεί, η περίοδος πτητικής υπηρεσίας αποτελεί μέρος του χρόνου εργασίας και αμείβεται με τον βασικό μισθό. Ο εργαζόμενος λαμβάνει αμοιβή για υπερωριακή εργασία εν πτήσει πλέον των βασικών αποδοχών του, εφόσον έχει συμπληρώσει έναν ορισμένο αριθμό ωρών εργασίας εν πτήσει ανά μήνα και επομένως έχει υπερβεί τα όρια των βασικών αποδοχών και ικανοποιεί πλέον τις απαιτήσεις («έχει ενεργοποιήσει τον υπολογισμό») της υπερωριακής αμοιβής. Για την ως άνω υπερωριακή εργασία οι όροι των συλλογικών συμβάσεων προβλέπουν, ανάλογα με τον αριθμό των ωρών πτήσης, τρεις βαθμίδες προσαυξημένων αμοιβών ανά ώρα οι οποίες υπερβαίνουν το κανονικό ωρομίσθιο που αντιστοιχεί στις βασικές αποδοχές. Οι εν λόγω προσαυξημένες αμοιβές ανά ώρα συνυπολογίζονται στην αμοιβή, αφοτου ο εργαζόμενος έχει ήδη συμπληρώσει αντίστοιχα 106, 121 και 136 ώρες εργασίας σε πτήσεις μικρών αποστάσεων ευρισκόμενος με τον τρόπο αυτόν στα λεγόμενα όρια υπολογισμού υπερωριακής αμοιβής. Για τις ώρες εργασίας σε πτήσεις μεγάλων αποστάσεων ισχύουν χαμηλότερα όρια υπολογισμού υπερωριακής αμοιβής, ανερχόμενα αντίστοιχα σε 93, 106 και 120 ώρες εργασίας εν πτήσει μηνιαίως. Στις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων δεν υπάρχει κάποια πρόβλεψη ότι ειδικά για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης τα ανωτέρω όρια υπολογισμού υπερωριακής αμοιβής πρέπει να μειώνονται κατ' αναλογία προς το ποσοστό του χρόνου απασχόλησης αυτών σε σχέση με τη διάρκεια της πλήρους απασχόλησης.
- 5 Για τον υπολογισμό της αμοιβής του ενάγοντος για τις επιπλέον ώρες εργασίας του εν πτήσει, η εναγομένη λαμβάνει υπόψη ειδικά τα συγκεκριμένα όρια υπολογισμού πρόσθετων αποδοχών που ισχύουν ατομικά για τον ίδιο και διαμορφώνονται με βάση την εργασία του υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Για τις ώρες εργασίας εν πτήσει που συμπληρώνει πέραν του ατομικού του ορίου υπολογισμού πρόσθετων αποδοχών, ο ενάγων λαμβάνει το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί στις βασικές αποδοχές. Μόνον όταν ο χρόνος της εργασίας του εν πτήσει υπερβεί και τα όρια υπολογισμού υπερωριακής αμοιβής που ισχύουν για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης λαμβάνει τη σχετική προσαύξηση αμοιβής.

- 6 Με την αγωγή του ο ενάγων ζητεί να του καταβάλει η εναγομένη τη διαφορά μεταξύ των ήδη καταβληθέντων ωρομισθίων και της προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία εν πτήσει, επί τη βάσει μειωμένων –σύμφωνα με την αρχή *pro rata temporis*– ορίων για τον υπολογισμό υπερωριακής αμοιβής, κατ' αναλογία προς το ποσοστό του χρόνου της μερικής του απασχόλησης σε σχέση με τον χρόνο πλήρους απασχόλησης.
- 7 Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών έκανε δεκτή την αγωγή, ενώ το δευτεροβάθμιο δικαστήριο την απέρριψε. Με την αίτηση αναιρέσεως που άσκησε κατόπιν αδείας του δευτεροβάθμιου δικαστηρίου, ο ενάγων και νυν αναιρεσείων επαναλαμβάνει το αγωγικό του αίτημα να υποχρεωθεί η εναγομένη και νυν αναιρεσίβλητη να του καταβάλει το ποσό που αντιστοιχεί στη διαφορά μεταξύ των καταβληθεισών και των προσαυξημένων αμοιβών.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της απόφασεως περί παραπομπής

Επί της αναγκαιότητας εκδόσεως αποφάσεως από το Δικαστήριο

- 8 Η αξίωση του ενάγοντος για την καταβολή πρόσθετης αμοιβής δεν στηρίζεται στους εφαρμοστέους όρους των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι τελευταίοι προβλέπουν τη χορήγηση πρόσθετων αποδοχών υπό μορφή αμοιβής υπερωριακής εργασίας εν πτήσει μόνο στην περίπτωση που σημειωθεί υπέρβαση των ορίων υπολογισμού υπερωριακής αμοιβής, τα οποία είναι τα ίδια τόσο για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση όσο και για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Ωστόσο, η σχετική αξίωση θα υφίσταται στην περίπτωση που οι όροι της συλλογικής σύμβασης που ρυθμίζουν τις αμοιβές της υπερωριακής εργασίας εν πτήσει αντίκεινται στη διάταξη του άρθρου 4, παράγραφος 1, του TzBfG. Η εν λόγω διάταξη προβλέπει ότι «[δ]εν επιτρέπεται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση του εργαζομένου μερικής απασχολήσεως σε σχέση με τον συγκρίσιμο εργαζόμενο πλήρους απασχολήσεως, εκτός αν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση. Ο εργαζόμενος μερικής απασχολήσεως δικαιούται αμοιβής ή άλλης διαιρετής και αποτιμητής εις χρήμα παροχής τουλάχιστον αντίστοιχης προς την αναλογία της διάρκειας εργασίας του σε σχέση προς τη διάρκεια εργασίας του συγκρίσιμου εργαζομένου πλήρους απασχολήσεως [...]». Επομένως, παράβαση του άρθρου 4, παράγραφος 1, του TzBfG θα μπορούσε να υπάρχει στην περίπτωση που με βάση τα ενιαία όρια υπολογισμού υπερωριακής αμοιβής, τα οποία ισχύουν καθ' όμοιο τρόπο τόσο για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης όσο και για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, οι πρώτοι θα αντιμετώπιζονταν με λιγότερο ευνοϊκό τρόπο χωρίς όμως να συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι προς τούτο. Μια παράβαση όπως η ανωτέρω θα συνεπαγόταν την ακυρότητα της σχετικής ρύθμισης συλλογικής σύμβασης που εισάγει τέτοιες διακρίσεις δυνάμει του άρθρου 134 BGB το οποίο ορίζει ότι δικαιοπραξία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου είναι άκυρη. Οι εν λόγω δυσμενείς διακρίσεις θα μπορούσαν να καταργηθούν αναδρομικώς μόνο διά «αναπροσαρμογής προς τα άνω», διότι μοναδικός έγκυρος τρόπος υπολογισμού θα παρέμενε η ευνοϊκή

ρύθμιση (πρβλ. αποφάσεις της 14ης Μαρτίου 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, σκέψη 30, και της 28ης Ιανουαρίου 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, σκέψεις 46 επ.). «Αναπροσαρμογή προς τα κάτω» αποκλείεται. Θα έπρεπε, λοιπόν, οι αμοιβές υπερωριακής εργασίας εν πτήση που εσφαλμένως δεν καταβλήθηκαν στον ενάγοντα να του αποδοθούν σε έκταση αντίστοιχη προς την αναλογία της διάρκειας εργασίας του σε σχέση προς τη διάρκεια εργασίας του συγκρίσιμου εργαζομένου πλήρους απασχόλησεως.

- 9 Ως εκ τούτου, το αιτούν δικαστήριο πρέπει να εξετάσει κατ' αρχάς εάν οι όροι της συλλογικής σύμβασης που ρυθμίζουν τις αμοιβές υπερωριακής εργασίας έχουν ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, του TzBfG.
- 10 Εάν διαπιστώσει ότι πράγματι υπάρχει λιγότερο ευνοϊκή αντιμετώπιση ως προς τις αποδοχές κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, του TzBfG, θα πρέπει εν συνεχεία να εξετάσει εάν αυτή η διαφορετική αντιμετώπιση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους που επιτρέπουν την απόκλιση από την αρχή pro rata temporis.
- 11 Δεδομένου ότι με το άρθρο 4, παράγραφος 1, του TzBfG έχει μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο η ρήτρα 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαisiού, για την ερμηνεία του άρθρου 4, παράγραφος 1, του TzBfG πρέπει να ληφθεί υπόψη η νομολογία του Δικαστηρίου αναφορικά με το δίκαιο της Ένωσης. Τούτο ισχύει και στην περίπτωση που οι υπό αξιολόγηση διατάξεις περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 28 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να ασκείται σύμφωνα με το εν λόγω δίκαιο, εντός του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης. Όταν λοιπόν οι κοινωνικοί εταίροι κράτους μέλους θεσπίζουν μέτρα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού που έχει συναφθεί μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο Ένωσης, οφείλουν να ενεργούν σύμφωνα με τη συμφωνία-πλαίσιο (απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψεις 69 επ.).

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

- 12 Το πρώτο προδικαστικό ερώτημα αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, με σκοπό την εξεύρεση της μεθοδολογίας βάσει της οποίας μπορεί να αποσαφηνιστεί εάν η εφαρμογή της εθνικής διάταξης έχει ως επακόλουθο τη λιγότερο ευνοϊκή αντιμετώπιση των εργαζομένων με μερική απασχόληση ως προς τις αποδοχές κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού.
- 13 Σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, του TzBfG, δεν επιτρέπεται οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση να αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά, σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση λόγω της εργασίας τους υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, εκτός αν υπάρχουν

αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση. Στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης πρέπει να καταβάλλεται αμοιβή ή άλλη διαιρετή και αποτιμητή εις χρήμα παροχή σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος του TzBfG, το ύψος της οποίας αντιστοιχεί τουλάχιστον προς την αναλογία της διάρκειας εργασίας αυτών προς τη διάρκεια εργασίας των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Επίσης, οι όροι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας πρέπει να είναι σύμφωνοι με τη διάταξη του άρθρου 4 του TzBfG. Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης υφίστανται άνιση μεταχείριση λόγω της εργασίας τους υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης όταν οι διαφοροποιήσεις και διακρίσεις ως προς τις συνθήκες εργασίας συνδέονται με τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

- 14 Ο ενάγων, που εργάζεται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης ως κυβερνήτης αεροσκάφους, είναι συγκρίσιμος με τους πιλότους που εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Όσον αφορά τον ίδιο, κατηγορία αναφοράς κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, του TzBfG, αποτελούν οι κυβερνήτες αεροσκαφών που εργάζονται με την πλήρη απασχόληση που προβλέπεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
- 15 Συγκρίσιμοι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης υπό την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, του TzBfG είναι, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος του TzBfG, οι έχοντες «την ίδια μορφή σχέσης εργασίας και τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα». Και τα κριτήρια που αναφέρονται στη ρήτρα 3, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαisiού, βάσει των οποίων ορίζονται οι «συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση», λαμβάνουν υπόψη τα ουσιαστικά καθήκοντα των προσώπων που αφορούν (απόφαση της 1ης Μαρτίου 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 61 □ πρβλ. επίσης απόφαση της 28ης Φεβρουαρίου 2013, Kenny κ.λπ., C-427/11, EU:C:2013:122, σκέψη 27). Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η καταβλητέα αμοιβή υπερωριακής εργασίας εν πτήση εξαρτάται αποκλειστικά από το εάν εκτελούνται σε έναν ορισμένο βαθμό τα σχετικά με την πτήση καθήκοντα. Όλοι οι εργαζόμενοι που συμπεριλαμβάνονται στο προσωπικό θαλάμου διακυβέρνησης και παρέχουν υπηρεσίες κατά τη διάρκεια της πτήσης αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο από τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων. Εκτελούν παρόμοια καθήκοντα. Όπως ισχύει και στην περίπτωση του ενάγοντος, η διαφορά στις συνθήκες εργασίας έγκειται μόνο στον μειωμένο χρόνο της εργασίας που παρέχουν οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, η μείωση του οποίου συντελείται διά της χορηγήσεως πρόσθετων ημερών αδείας.
- 16 Η απόφαση επί της αιτήσεως αναιρέσεως θα εξαρτηθεί από το εάν ο εργαζόμενος με μερική απασχόληση ενάγων και νυν αναιρεσειών αντιμετωπίζεται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό, όσον αφορά την αμοιβή του για τις επιπλέον ώρες που παρέχει την εργασία του εν πτήση, από ό,τι οι κυβερνήτες αεροσκαφών που εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Συναφώς, ο τρόπος ερμηνείας της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, συνδέεται άμεσα με τη μεθοδολογία βάσει της οποίας θα εξεταστεί αν οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση υφίστανται τελικά άνιση μεταχείριση ως προς τις αποδοχές τους.

- 17 Το ανακύψαν ζήτημα πρέπει να αποσαφηνιστεί από το Δικαστήριο. Βέβαια, το αιτούν δικαστήριο έχει κρίνει μέχρι σήμερα ότι, το αργότερο από τότε που εκδόθηκε η απόφαση του Δικαστηρίου της 6ης Δεκεμβρίου 2007, *Voß*, C-300/06, EU:C:2007:757, έχει επιλυθεί το νομικό ζήτημα της μεθοδολογίας που πρέπει να χρησιμοποιείται κατά τον έλεγχο του αν οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση υφίστανται δυσμενή διάκριση ως προς τις αποδοχές τους. Δεδομένου όμως ότι τόσο στη νομολογία των γερμανικών δικαστηρίων εργατικών διαφορών όσο και στη νομική θεωρία έχουν διατυπωθεί επιφυλάξεις για τη μεθοδολογία του αιτούντος δικαστηρίου να προβαίνει στον ανωτέρω έλεγχο με βάση μεμονωμένα στοιχεία αμοιβών, το αιτούν δικαστήριο δεν μπορεί πλέον να παραβλέψει ότι υφίστανται εύλογες αμφιβολίες.
- 18 Εάν ο έλεγχος για την ύπαρξη άνισης μεταχείρισης γίνει με βάση τις συνολικές αποδοχές, όπως δέχθηκε το Δικαστήριο στην απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 1994, *Helmig κ.λπ.*, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 και C-78/93, EU:C:1994:415, σκέψεις 26 επ., αποκλείεται να διαπιστωθεί δυσμενέστερη μεταχείριση εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Οι κυβερνήτες αεροσκαφών, είτε είναι μερικώς είτε πλήρως απασχολούμενοι, λαμβάνουν την ίδια αμοιβή για τον χρόνο εργασίας που υπερβαίνει τα όρια έναρξης υπολογισμού υπερωριακής αμοιβής τα οποία ισχύουν και μεμονωμένα για κάθε εργαζόμενο με μερική απασχόληση. Στην περίπτωση αυτή, η αναίρεση δεν θα μπορούσε να ευδοκιμήσει.
- 19 Αντιθέτως, εάν τα στοιχεία αμοιβής πρέπει να εξεταστούν χωριστά, όπως έχει γίνει δεκτό από το Δικαστήριο στις αποφάσεις της 6ης Δεκεμβρίου 2007, *Voß*, C-300/06, EU:C:2007:757, και της 27ης Μαΐου 2004, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, τότε θα πρέπει να θεωρηθεί ότι υπάρχει άνιση μεταχείριση η οποία προκύπτει από το γεγονός ότι οι κυβερνήτες αεροσκαφών που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης θα απολαύουν της προσαυξημένης υπερωριακής αμοιβής μόνον αφού προηγουμένως, χωρίς προσαυξημένη υπερωριακή αμοιβή, έχουν ήδη εκτελέσει τα καθήκοντά τους για αριθμό ωρών πτήσης που κυμαίνεται μεταξύ του δικού τους πρώτου ορίου υπολογισμού πρόσθετων αποδοχών, το οποίο είναι μειωμένο ανάλογα με το ποσοστό κατά το οποίο είναι μειωμένος ο χρόνος εργασίας τους και ισχύει ατομικά για κάθε πιλότο μερικής απασχόλησης, και του πρώτου σταθερού ορίου υπολογισμού υπερωριών, το οποίο ισχύει γενικά για όλους τους πιλότους πλήρους απασχόλησης. Εάν λοιπόν κάθε επιμέρους στοιχείο της αμοιβής υπολογιστεί μεμονωμένα, προκύπτει ότι ο εργαζόμενος με μερική απασχόληση δεν λαμβάνει προσαυξημένη αμοιβή υπό μορφή αμοιβής υπερωριακής εργασίας εν πτήση από την πρώτη ώρα εργασίας που υπερβαίνει το πρώτο όριο υπολογισμού πρόσθετων αποδοχών, το οποίο ισχύει ατομικά για τον ίδιο, αλλά μόνον αφότου υπερβεί το όριο που ισχύει για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση. Το αυτό ισχύει αναλόγως και για τη δεύτερη και την τρίτη βαθμίδα των αντίστοιχων ορίων υπολογισμού πρόσθετων αποδοχών. Για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης, το όριο εντός του οποίου ενεργοποιείται το δικαίωμά τους για υπερωριακή αμοιβή δεν χαμηλώνει ανάλογα με το ποσοστό κατά το οποίο είναι μειωμένος ο συγκεκριμένος χρόνος της εργασίας τους. Αυτή η προσέγγιση θα μπορούσε να

οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι υπάρχει ανισορροπία εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ως προς την παροχή που προσφέρουν και την αντιπαροχή που λαμβάνουν, κατά συνέπεια δε και άμεση άνιση μεταχείριση σε βάρος τους. Το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει τότε να εξετάσει αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση. Το ζήτημα αυτό συνιστά αντικείμενο του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος.

Επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος

- 20 Το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαisiού, σχετικά με τους αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και την απόκλιση από την αρχή *pro rata temporis*.
- 21 Εάν πράγματι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά ως προς τις αποδοχές τους από τους όρους των συλλογικών συμβάσεων που ρυθμίζουν την αμοιβή υπερωριακής εργασίας εν πτήση, το αιτούν δικαστήριο οφείλει να εξετάσει αν η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη βάσει κάποιου αντικειμενικού λόγου υπό την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, του TzBfG. Για τον σκοπό αυτόν, πρέπει να διερευνηθεί αν η αρχή *pro rata temporis*, δυνάμει του άρθρου 4, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του TzBfG, καθιστά υποχρεωτική τη μείωση των ορίων υπολογισμού υπερωριών, τα οποία σύμφωνα με τους όρους των συλλογικών συμβάσεων ισχύουν ως ενιαίο καθεστώς για όλους τους εργαζόμενους είτε πλήρους είτε μερικής απασχόλησης, ανάλογα με το ποσοστό κατά το οποίο είναι μειωμένος ο χρόνος εργασίας, ή αν ο σκοπός της παροχής επιτρέπει αποκλίσεις από την εν λόγω αρχή.
- 22 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του TzBfG –όπως και η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού– δεν εισάγει απόλυτη απαγόρευση κάθε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης. Η ως άνω διάταξη εξειδικεύει τη γενική απαγόρευση δυσμενών διακρίσεων του άρθρου 4, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, του TzBfG και ισχύει για τις αμοιβές ή άλλες διαιρετές και αποτιμητές σε χρήμα παροχές. Το άρθρο 4, παράγραφος 1, του TzBfG δεν επιτρέπει απόκλιση από την αρχή *pro rata temporis* εις βάρος του μερικώς απασχολούμενου όταν δεν υφίσταται αντικειμενικός λόγος προς τούτο. Εντούτοις, η διαφορά της διάρκειας εργασίας δεν δικαιολογεί από μόνη της τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης. Οι δικαιολογητικοί λόγοι πρέπει να είναι διαφορετικής φύσης. Ο έλεγχος για την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που καθιστούν τη διαφορετική μεταχείριση δικαιολογημένη πρέπει να γίνεται με γνώμονα τον σκοπό της παροχής. Η διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση μπορεί να είναι δικαιολογημένη μόνον όταν η αιτία αυτής ανάγεται στη σχέση του σκοπού της παροχής με το φάσμα της εργασίας που παρέχεται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης.
- 23 Αντιθέτως προς τους ισχυρισμούς του ενάγοντος, οι όροι που περιέχονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αφορούν την αμοιβή υπερωριακής εργασίας

εν πτήσει αποσκοπούν στην αντιστάθμιση ενός ιδιαίτερου φόρτου εργασίας και όχι στην εν γένει αποζημίωση του εργαζομένου για τον ελεύθερο χρόνο που έχει στερηθεί. Τούτο συνάγεται από την ερμηνεία των σχετικών όρων των συλλογικών συμβάσεων.

- 24 Επομένως, πρέπει κατ' αρχάς να επισημανθεί ότι η αμοιβή υπερωριακής εργασίας εν πτήσει οφείλεται μόνο για την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων. Η καταβολή της αφορά αποκλειστικά τις περιόδους πτητικής εργασίας, υπό την έννοια των όρων των συλλογικών συμβάσεων, η οποία παρέχεται στο πλαίσιο συγκεκριμένου φάσματος καθηκόντων. Αν σκοπός των κοινωνικών εταίρων που συμβλήθηκαν στις εν λόγω συμβάσεις ήταν να αποζημιώνεται ο εργαζόμενος για την εν γένει παραχώρηση του ελεύθερου χρόνου του στη διάθεση του εργοδότη, θα έπρεπε να θέσουν ένα ανώτατο χρονικό όριο για όλα τα καθήκοντα που σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εκτελούνται κατά τη διάρκεια της παροχής εργασίας. Συγκεκριμένα, ο προστατευόμενος από τον νόμο ελεύθερος χρόνος του εργαζομένου δέχεται επεμβάσεις ανεξάρτητα από το είδος των συγκεκριμένων καθηκόντων που εκτελούνται στο πλαίσιο της παρεχόμενης εργασίας. Σημειωτέον δε ότι οι εργαζόμενοι στις αερομεταφορές, λαμβανομένης υπόψη της μεγάλης χρονικής ευελιξίας που απαιτείται από αυτούς βάσει του ρυθμιστικού πλαισίου που καθιερώνουν οι συλλογικές συμβάσεις, οφείλουν να θεωρούν αναμενόμενο ότι ο εργοδότης τους, κάνοντας χρήση των υπηρεσιών τους, θα εξαντλήσει τα ανώτατα επιτρεπτά όρια που θέτει η νομοθεσία για τον χρόνο και τη διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας. Εύλογο είναι, συνεπώς, να υποτεθεί ότι οι κατά τα ανωτέρω επεμβάσεις της εργοδοσίας στον προσωπικό ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων πρέπει να αντισταθμίζονται εξ αρχής διά της καταβολής των βασικών αποδοχών. Τέλος, υπέρ της άποψης ότι με την καταβολή αμοιβής για υπερωριακή εργασία εν πτήσει επιδιώκεται η αντιστάθμιση ιδιαίτερου εργασιακού φόρτου συνηγορεί και ο όρος των συλλογικών συμβάσεων που αφορά την κατάρτιση των φύλλων υπηρεσίας, ο οποίος εισάγει τον κανόνα της ισομερούς κατανομής της επιβάρυνσης. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον ως άνω όρο, κατά την κατάρτιση των φύλλων υπηρεσίας θα πρέπει οι υπηρεσίες του προσωπικού να προγραμματίζονται και να κατανέμονται κατά τρόπον ώστε να επιτυγχάνεται η όσο το δυνατό πιο «ισομερής κατανομή της επιβάρυνσης» μεταξύ όλων των εργαζομένων που το απαρτίζουν.
- 25 Για την κρίση επί της αιτήσεως αναιρέσεως είναι σημαντικό να αποσαφηνιστεί εάν μπορεί από μόνος του ο σκοπός που επιδιώκεται με τον σχετικό όρο των συλλογικών συμβάσεων να δικαιολογήσει τη δυσμενέστερη μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και την απόκλιση από την αρχή pro rata temporis. Σημασία ως προς το ζήτημα αυτό έχει η έννοια κατά την οποία πρέπει να ερμηνευθεί η ρήτρα 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαισίου, και πιο συγκεκριμένα αν ο επιδιωκόμενος από τους όρους των συλλογικών συμβάσεων σκοπός της αντιστάθμισης ενός ιδιαίτερου εργασιακού φόρτου είναι πρόσφορος εν γένει, ώστε να καθιστά δικαιολογημένη την άνιση μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

- 26 Κατά την εκτίμηση του αιτούντος δικαστηρίου, δεν αποκλείεται ο σκοπός της αντιστάθμισης του εργασιακού φόρτου που επιδιώκεται με τις συλλογικές συμβάσεις να μπορεί να δικαιολογήσει τη δυσμενέστερη μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Η νομική κατάσταση δεν φαίνεται εξαρχής αποσαφηνισμένη («acte clair»), το δε Δικαστήριο δεν την έχει αποσαφηνίσει με τη νομολογία του κατά τρόπον που να αποκλείει την ύπαρξη ευλόγων αμφιβολιών («acte éclairé»).
- 27 Από την υφιστάμενη νομολογία του Δικαστηρίου, το αιτούν δικαστήριο συνάγει ότι μόνον αντικειμενικοί λόγοι θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν άνιση μεταχείριση κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1 της συμφωνίας-πλαisiού. Ο όρος αυτός έχει την έννοια ότι η εκάστοτε άνιση μεταχείριση πρέπει να ανταποκρίνεται σε μια πραγματική ανάγκη καθώς και να είναι κατάλληλη και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού (απόφαση της 1ης Μαρτίου 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110 □ σκέψη 64).
- 28 Το γεγονός ότι το Δικαστήριο έχει επισημάνει επανειλημμένως ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμήσει αν υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την άνιση μεταχείριση (αποφάσεις της 1ης Μαρτίου 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 67, της 6ης Δεκεμβρίου 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, σκέψη 43, και της 27ης Μαΐου 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, σκέψη 18), δεν καθιστά, κατά την κρίση του αιτούντος δικαστηρίου, τη νομική κατάσταση αποσαφηνισμένη. Συγκεκριμένα, στις παραπάνω υποθέσεις το ζήτημα κάθε φορά ήταν να διαπιστωθεί αν ειδικά στην εκάστοτε κρινόμενη περίπτωση είχε προβληθεί έστω κάποιος δικαιολογητικός λόγος καθώς και αν κατόπιν δικαστικής αξιολόγησης ήταν δυνατόν να θεωρηθεί ότι ο τυχόν προβληθείς λόγος ήταν και κατάλληλος, σύμφωνα με τα κριτήρια που εφαρμόζονται για να εκτιμηθεί αν δικαιολογείται βάσιμα η άνιση μεταχείριση. Κατά την εκτίμηση του αιτούντος δικαστηρίου, τα στοιχεία που αξιολογήθηκαν από το Δικαστήριο στις ανωτέρω υποθέσεις δεν αφορούσαν το ζήτημα εάν μια πραγματική κατάσταση από μόνη της αρκεί για να δικαιολογήσει άνιση μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης. Το Δικαστήριο έχει ήδη επισημάνει ότι ένας συγκεκριμένος λόγος –ήτοι εκτιμήσεις δημοσιονομικής φύσεως– αποκλείεται εκ των προτέρων να δικαιολογεί μια τέτοια άνιση μεταχείριση (απόφαση της 1ης Μαρτίου 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 66).
- 29 Εάν η αντιστάθμιση ιδιαιτέρου εργασιακού φόρτου δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη ως δικαιολογητική βάση για τη δυσμενέστερη μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση, η αίτηση αναιρέσεως θα γίνει δεκτή.
- 30 Εάν η αντιστάθμιση του ιδιαιτέρου εργασιακού φόρτου από μόνη της συνιστά επαρκή και κατάλληλη δικαιολογητική βάση για τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, τότε το αιτούν δικαστήριο οφείλει να εξετάσει ενδελεχώς εάν το σύστημα αντιστάθμισης που εφαρμόζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση με τα καθορισμένα όρια υπολογισμού υπερωριών ανταποκρίνεται σε πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης καθώς και αν είναι

κατάλληλο και απαραίτητο για την επίτευξη του σκοπού αυτού. Στην περίπτωση που ισχύει κάτι τέτοιο, η αίτηση αναιρέσεως δεν θα γίνει δεκτή.

ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ