

Lieta C-660/20

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar
Tiesas Reglamenta 98. panta 1. punktu**

Iesniegšanas datums:

2020. gada 4. decembris

Iesniedzējtiesa:

Bundesarbeitsgericht (Vācija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 11. novembris

Prasītājs un kasācijas sūdzības iesniedzējs:

MK

Atbildētāja un atbildētāja kasācijas tiesvedībā:

Lufthansa CityLine GmbH

Pamatlietas priekšmets

Nepilna darba laika darba ņēmēja tiesības saņemt starpību starp jau izmaksātu darba samaksu un palielinātu darba samaksu (tā dēvētā “atlīdzība par nolidotajām virsstundām”) atbilstoši *pro rata temporis* principam

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un tiesiskais pamats

Savienības tiesību normu interpretācija, LESD 267. pants

Prejudiciālie jautājumi

- 1) Vai valsts tiesību normā paredzētie noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, ir mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem, – Direktīvas 97/81/EK pielikumā pievienotā pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punkta izpratnē –, ja šī norma pieļauj, ka papildu atlīdzība nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem ir

vienveidīgi atkarīga no nosacījuma, ka ir pārsniegts konkrēts, vienāds darba stundu skaits, un ja tādējādi ir atļauts to attiecināt uz visu darba samaksu, nevis tikai to darba samaksas elementu, ko veido papildu atlīdzība?

- 2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai valsts tiesību norma, kurā ir atļauts tiesības uz papildu atlīdzību atzīt atkarībā no tā, vai nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem ir vienveidīgi pārsniegts konkrētu, vienādu darba stundu skaits, ir saderīga ar Direktīvas 97/81/EK pielikumā pievienotā pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punktu un tā 4. klauzulas 2. punktā minēto *pro rata temporis* principu, ja papildu atlīdzības nolūks ir kompensēt īpašu darba slodzi?

Attiecīgās Savienības tiesību normas

Padomes Direktīvas 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.) pielikumā pievienotais pamatnolīgums par nepilna darba laiku (turpmāk tekstā – “pamatnolīgums”), tā 3. klauzulas 2. punkts un 4. klauzulas 1.-3. punkts

Attiecīgās valsts tiesību normas

Bürgerliches Gesetzbuch [Vācijas Civillkodekss] (*BGB*), tā 134. pants

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge [Likums par nepilna laika darbu un darba līgumiem uz noteiktu laiku] (*TzBfG*), it īpaši tā 2. panta 1. punkta trešais teikums un 4. panta 1. punkts

Īss pamatlīstas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Lietas dalībnieku strīds ir par to, vai prasītājam kā nepilna darba laika darba ņēmējam ir tiesības saņemt palielinātu darba samaksu – tā dēvēto “atlīdzību par nolidotajām virsstundām”.
- 2 Atbildētāja ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību, kas nodibināta saskaņā ar Vācijas tiesību aktiem. Tai pieder gaisa pārvadātājs, kas veic tuvos un tālos lidojumus. Prasītājs kopš 2001. gada strādā pie atbildētājas par pilotu un otro pilotu.
- 3 Kopš 2010. gada prasītājs strādā nepilna laika darbu ar saīsinātu darba laiku 90 % apmērā no pilna darba laika. Prasītājs tiek nodarbināts uz koplīguma pamata kā pilna darba laika darba ņēmējs, nesamazinot nostrādājamās lidojumu darba stundas. Tomēr viņš iegūst 37 papildu brīvdienas gadā. Viņa pamatalga, tajā skaitā piemaksas par amatu, ir samazināta par 10 %.
- 4 Saskaņā ar darba koplīgumiem, kas piemērojami atbildētājas pilotu kabīnes personāla darba tiesiskajām attiecībām, lidojumu darba laiks ir daļa no darba

laika, par ko tiek maksāta pamatalga. Papildus pamatalgai darba ņēmējs saņem atlīdzību par nolidotajām virsstundām, ja viņš mēnesī ir nostrādājis noteiktu lidojumu darba stundu skaitu, tādējādi pārsniedzot (“aktivizējot”) robežas palielinātas darba samaksas saņemšanai. Šim nolūkam darba koplīgumu noteikumos ir paredzētas trīs stundu likmes, kas palielinās atkarībā no apmēra un pārsniedz stundas atlīdzību, ko aprēķina, balstoties uz pamatalgu. Tās ir jāņem vērā, aprēķinot darba samaksu, ja darba ņēmējs tuvajā lidojumā ir nostrādājis 106, 121 un 136 lidojumu darba stundas mēnesī un tādējādi pārsniedzis tā dēvētās aktivizēšanas robežas. Uz lidojumu darba stundām tālajos lidojumos attiecas zemākas aktivizēšanas robežas, proti, 93, 106 un 120 lidojumu darba stundas mēnesī. Darba koplīgumu noteikumos nav paredzēts, ka šīs robežas nepilna darba laika darba ņēmējiem ir jāsamazina atbilstoši viņu nepilna darba laika daļai.

- 5 Lai varētu noteikt prasītāja mēneša atlīdzību par nolidotajām virsstundām, atbildētāja aprēķina individuālu aktivizēšanas robežu, ņemot vērā prasītāja nepilna darba laika darbu. Par lidojumu darba stundām, ko prasītājs nostrādā papildus savai individuālajai aktivizēšanas robežai, viņš saņem stundas atlīdzību, kas aprēķināta, pamatojoties uz pamatalgu. Tikai tad, ja viņa lidojumu darba laiks pārsniedz pilna darba laika darba ņēmējiem piemērojamās aktivizēšanas robežas, viņš saņem palielinātu darba samaksu.
- 6 Ar savu prasību prasītājs prasa, lai atbildētāja samaksātu starpību starp jau izmaksāto darba samaksu un palielinātu atlīdzību par nolidotajām virsstundām, pamatojoties uz – saskaņā ar *pro rata temporis* principu – atbilstoši savam nepilna darba laika koeficientam samazinātajām aktivizēšanas robežām.
- 7 *Arbeitsgericht* [Darba lietu tiesa] prasību apmierināja. *Landesarbeitsgericht* [Federālās zemes Darba lietu tiesa] to noraidīja. Ar kasācijas sūdzību [*Revision*], ko ir atļāvusi *Landesarbeitsgericht*, prasītājs joprojām vēlas, lai atbildētājai tiktu piespriests samaksāt darba samaksas starpību.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

Nepieciešamība saņemt Tiesas nolēmumu

- 8 Tiesības uz papildu atlīdzību, uz kurām atsaucas prasītājs, neizriet no piemērojamiem darba koplīgumu noteikumiem. Tajos palielināta darba samaksa atlīdzības par nolidotajām virsstundām formā ir paredzēta tikai tad, ja tiek pārsniegtas aktivizēšanas robežas, kas vienoti attiecas gan uz nepilna darba laika, gan uz pilna darba laika darba ņēmējiem. Tomēr šādas tiesības pastāv, ja darba koplīgumu noteikumi, kuros reglamentēta atlīdzība par nolidotajām virsstundām, nav saderīgi ar *TzBfG* 4. panta 1. punktu. Šajā tiesību normā ir paredzēts, ka “[..] attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmēju tā iemesla dēļ, ka viņš strādā nepilna darba laika darbu, nedrīkst būt nelabvēlīgāka par attieksmi pret pilna darba laika darba ņēmēju, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīva pamata. Nepilna darba laika darba ņēmējam jāsaņem darba samaksa vai cita naudas vērtībā

izsakāma atlīdzība vismaz tādā apmērā, kas atbilst viņa darba laika daļai attiecībā pret salīdzināma pilna darba laika darba ņēmēja darba laiku.” Līdz ar to *TzBfG* 4. panta 1. punkta prasības būtu pārkāptas, ja nepilna darba laika un pilna darba laika darba ņēmējiem vienoti piemērojamu aktivizēšanas robežu gadījumā pastāvētu nelabvēlīgāka attieksme pret nepilna laika darba ņēmējiem un to nevarētu objektīvi pamatot. Šāda pārkāpuma sekas būtu tādas, ka diskriminējošais darba koplīgumu noteikums nebūtu spēkā saskaņā ar *BGB (Bürgerliches Gesetzbuch, Vācijas Civilkodekss)* 134. pantu, kurā ir noteikts, ka tiesisks darījums, kas ir pretrunā likumā noteiktam aizliegumam, nav spēkā. Diskrimināciju pagātnē varētu novērst vienīgi ar “situācijas izlīdzināšanu uz augšu”, jo labvēlīgais noteikums paliktu vienīgā derīgā atsauces sistēma (skat. spriedumus, 2018. gada 14. marts, *Stollwitzer*, C-482/16, EU:C:2018:180, 30. punkts, un 2015. gada 28. janvāris, *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, 46. un 47. punkts). “Situācijas izlīdzināšana uz leju” ir izslēgta. Attiecībā uz prasītāju būtu jāizmaksā viņam nepamatoti liegtā atlīdzība par nolidotajām virsstundām apmērā, kas atbilst viņa darba laika daļai attiecībā pret salīdzināma pilna darba laika darba ņēmēja darba laiku.

- 9 Tāpēc iesniedzējtiesai vispirms ir jāpārbauda, vai darba koplīgumu noteikumi, kas attiecas uz atlīdzību par nolidotajām virsstundām, izraisa nelabvēlīgāku attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem *TzBfG* 4. panta 1. punkta izpratnē nekā pret salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem.
- 10 Ja attiecībā uz darba samaksu pastāvētu nelabvēlīgāka attieksme *TzBfG* 4. panta 1. punkta izpratnē, turpmāk būtu jāizvērtē, vai šādai atšķirīgai attieksme ir objektīvs pamats, kas ļauj atkāpties no *pro rata temporis* principa.
- 11 Tā kā ar *TzBfG* 4. panta 1. punktu valsts tiesību sistēmā ir transponēts pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un 2. punkts, tad, lai interpretētu *TzBfG* 4. panta 1. punktu, ir jāņem vērā Tiesas judikatūra par Savienības tiesībām. Tā ir jādara arī, ņemot vērā, ka izvērtējamās tiesību normas ir ietvertas darba koplīgumos. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantā garantētās tiesības iesaistīties sarunās par koplīgumiem ir jāizmanto Savienības tiesību piemērošanas jomā atbilstoši Savienības tiesībām. Kad valsts sociālie partneri veic pasākumus, kas ietilpst Savienības līmenī sociālo partneru noslēgtā pamatnolīguma piemērošanas jomā, tiem ir jāievēro šis pamatnolīgums (spriedums, 2018. gada 19. septembris, *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 69. un 70. punkts).

Par pirmo prejudiciālo jautājumu

- 12 Pirmais prejudiciālais jautājums ir par pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta interpretāciju, ņemot vērā, kāda metode ir jāizmanto, nosakot, vai valsts tiesību norma darba samaksas ziņā paredz noteikumus, kas nepilna darba laika darba ņēmējiem ir mazāk izdevīgi pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.
- 13 Saskaņā ar *TzBfG* 4. panta 1. punkta pirmo teikumu nepilna darba laika darba ņēmējiem tā iemesla dēļ, ka viņi strādā nepilna darba laika darbu, nedrīkst

piemērot nelabvēlīgāku attieksmi nekā pret salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīva pamata. Nepilna darba laika darba ņēmējiem darba samaksa vai cita naudas vērtībā izsakāma atlīdzība saskaņā ar *TzBfG* 4. panta 1. punkta otro teikumu ir jāsaņem vismaz tādā apmērā, kas atbilst viņu darba laika daļai attiecībā pret salīdzināmu pilna darba laika darba ņēmēju darba laiku. Arī darba koplīgumu noteikumiem ir jābūt saderīgiem ar *TzBfG* 4. pantu. Nepilna darba laika darba ņēmējiem tiek piemērota atšķirīga attieksme tā iemesla dēļ, ka viņi strādā nepilna darba laika darbu, ja darba laika ilgums ir kritērijs, ar kuru ir saistīta atšķirīga attieksme attiecībā uz dažādiem darba apstākļiem.

- 14 Prasītājs kā nepilna darba laika pilots ir salīdzināms ar pilna darba laika pilotiem. Salīdzināmā grupa *TzBfG* 4. panta 1. punkta izpratnē attiecībā uz prasītāju ir piloti, kuri saskaņā ar darba koplīgumiem ir nodarbināti pilnu darba laiku.
- 15 Salīdzināmi pilna darba laika darba ņēmēji *TzBfG* 4. panta 1. punkta izpratnē saskaņā ar *TzBfG* 2. panta 1. punkta trešo teikumu ir darba ņēmēji, “kuriem ir tāda paša veida darba tiesiskās attiecības vai tāds pats vai līdzīgs darbs”. Arī pamat nolīguma 3. klauzulas 2. punktā minētajos kritērijos, kuros ir definēts “salīdzināms pilna darba laika darba ņēmējs”, tiek ņemts vērā attiecīgo personu darba saturs (spriedums, 2012. gada 1. marts, *O’Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, 61. punkts; skat. arī spriedumu, 2013. gada 28. februāris, *Kenny* u.c., C-427/11, EU:C:2013:122, 27. punkts). Darba koplīgumu noteikumos maksājamā atlīdzība par nolidotajām virsstundām ir atkarīga vienīgi no tā, vai attiecīgais darbs tiek veikts konkrētā apjomā. Uz visiem darba ņēmējiem, kas ir pilotu kabīnes personāls un strādā lidojumu darba stundas, koplīgumu noteikumi attiecas vienādi. Viņi veic salīdzināmu darbu. Darba apstākļi – kā tas ir prasītāja gadījumā – atšķiras tikai ar nepilna darba laika darba ņēmēju īsāku darba laiku papildu brīvdienų formā.
- 16 Pieņemot nolēmumu par kasācijas sūdzību, ir būtiski, vai pret prasītāju, kurš strādā nepilnu darba laiku, atlīdzības par nolidotajām virsstundām ziņā pastāv nelabvēlīgāka attieksme nekā pret pilna darba laika pilotu. Šajā ziņā ir svarīgi, kā ir jāinterpretē pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punkts un, konkrētāk, kāda metode ir jāizmanto, pārbaudot, vai pret nepilna darba laika darba ņēmējiem pastāv atšķirīga attieksme darba samaksas ziņā.
- 17 Uzdotajam jautājumam ir vajadzīgs Tiesas skaidrojums. Līdz šim iesniedzējtiesa uzskatīja, ka kopš 2007. gada 6. decembra sprieduma *Voß*, C-300/06, EU:C:2007:757, vairs nerodas tiesību jautājums par metodi, kas jāizmanto, pārbaudot, vai pret nepilna darba laika darba ņēmējiem pastāv nelabvēlīgāka attieksme darba samaksas ziņā. Tomēr, tā kā Vācijas darba tiesu judikatūrā un tiesību doktrīnā ir paustas šaubas par iesniedzējtiesas izmantoto metodi dažādu darba samaksas elementu aplūkošanai, iesniedzējtiesa vairs nevar uzskatīt, ka šajā ziņā nerodas nekādas pamatotas šaubas.

- 18 Ja, izvērtējot atšķirīgu attieksmi, ir jāņem vērā visa darba samaksa – kā to ir izdarījusi Tiesa spriedumā, 1994. gada 15. decembris, *Helmig* u.c., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 un C-78/93, EU:C:1994:415, 26. un nākamie punkti –, tad nelabvēlīgāka attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem nepastāv. Tad nepilna darba laika un pilna darba laika piloti saņem vienādu darba samaksu par darba laiku, kas pārsniedz nepilna darba laika darba ņēmēju individuālās aktivizēšanas robežas. Šādā gadījumā kasācijas sūdzība nebūtu apmierināma.
- 19 Savukārt, ja darba samaksas elementi būtu jāaplūko atsevišķi – kā to ir izdarījusi Tiesa spriedumos, 2007. gada 6. decembris, *Voß*, C-300/06, EU:C:2007:757, un 2004. gada 27. maijs, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320 –, tad būtu jārunā par atšķirīgu attieksmi, kas izriet no tā, ka nepilna darba laika piloti palielinātu darba samaksu saņem tikai tad, ja viņu nostrādāto lidojumu darba stundu skaits ir diapazonā no viņu individuālās, atbilstoši viņu nepilna laika darba koeficientam samazinātās pirmās aktivizēšanas robežas līdz fiksētajām sliekšņa robežām bez palielinātas darba samaksas. Ja tāds darba samaksas elements kā atlīdzība par nolidotajām virsstundām tiek aplūkots izolēti, nepilna darba laika darba ņēmējs saņem palielinātu darba samaksu atlīdzības par nolidotajām virsstundām formā nevis par pirmo stundu, ar kuru tiek pārsniegta individuālā pirmā aktivizēšanas robeža, bet tikai tad, kad tiek pārsniegts pilna darba laika darba ņēmējiem piemērojamais sliekšnis. Tas atbilstoši attiecas uz aktivizēšanas robežu otro un trešo līmeni. Nepilna darba laika darba ņēmējiem sliekšnis, sākot no kura rodas tiesības, nesamazinātos proporcionāli viņu individuālajam darba laikam. Tas radītu nelabvēlīgas sekas nepilna darba laika darba ņēmējiem attiecībā uz veiktā darba un atlīdzības attiecību un tādējādi tiešu nevienlīdzīgu attieksmi. Tad iesniedzējtiesai būtu jāpārbauda, vai atšķirīgai attieksmei ir objektīvs pamats. Par to ir otrs prejudiciālais jautājums.

Par otro prejudiciālo jautājumu

- 20 Otrs prejudiciālais jautājums ir par pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un 2. punkta interpretāciju attiecībā uz objektīvo pamatu, kas attaisno noteikumus, kuri ir mazāk izdevīgi nepilna darba laika darba ņēmējiem, un atkāpi no *pro rata temporis* principa.
- 21 Ja saskaņā ar darba koplīgumu noteikumiem, kas attiecas uz atlīdzību par nolidotajām virsstundām, darba samaksas ziņā rodas nelabvēlīgāka attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai atšķirīgo attieksmi var attaisnot ar objektīvu pamatu *TzBfG* 4. panta 1. punkta pirmā teikuma izpratnē. Šajā gadījumā ir jāpārbauda, vai *TzBfG* 4. panta 1. punkta otrajā teikumā paredzētais *pro rata temporis* princips prasa, lai aktivizēšanas robežas, kas saskaņā ar darba koplīgumu noteikumiem ir vienoti piemērojamas pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmējiem, tiktu samazinātas atkarībā no nepilna darba laika koeficienta, vai arī atlīdzības mērķis ļauj atkāpties no šā principa.

- 22 *TzBfG* 4. panta 1. punkta otrajā teikumā – atbilstoši pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktam – nav noteikts absolūts diskriminācijas aizliegums. Šajā tiesību normā darba samaksas vai citas naudas vērtībā izsakāmas atlīdzības jomā ir precizēts *TzBfG* 4. panta 1. punkta pirmajā teikumā paredzētais vispārējais diskriminācijas aizliegums. *TzBfG* 4. panta 1. punktā ir aizliegts atkāpties no *pro rata temporis* principa, nodarot kaitējumu nepilna darba laika darba ņēmējiem, ja tam nav objektīva pamata. Tomēr atšķirīgs darba apjoms vien neļauj piemērot atšķirīgu attieksmi pret pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmējiem. Pamatojumam ir jābūt citādam. Atšķirīgas attieksmes objektīvais pamats būtu jāizvērtē, ņemot vērā atlīdzības mērķi. Atšķirīgu attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem var attaisnot tikai tad, ja tās pamatu var secināt no saiknes starp atlīdzības par nepilna darba laika darbu mērķi un šā darba apjomu.
- 23 Darba koplīgumu noteikumi, kas attiecas uz atlīdzību par nolidotajām virsstundām, ir paredzēti, lai kompensētu īpašu slodzi, nevis – kā apgalvo prasītājs – lai kompensētu ziedotu brīvo laiku. Tas izriet no darba koplīgumu noteikumu interpretācijas.
- 24 Tādējādi vispirms ir jākonstatē, ka atlīdzība par nolidotajām virsstundām ir jāmaksā tikai par konkrētu darbu. Tā tiek izmaksāta vienīgi par lidojumu darba laiku darba koplīgumu noteikumu izpratnē, kas tiek veikts konkrētā apjomā. Ja darba koplīgumu puses būtu vēlējušās kompensēt ziedotu brīvo laiku, tām būtu bijis jānosaka laika ierobežojums attiecībā uz visu veidu darbu, kas saskaņā ar darba koplīgumiem ietilpst darba laikā. Proti, iejaukšanās aizsargātajā atpūtas jomā notiek neatkarīgi no konkrēti veiktā darba. Tātad ir jāsecina, ka – tā kā darba koplīgumos noteiktais režīms no darba ņēmējiem prasa būt ļoti elastīgiem laika ziņā – darba ņēmējiem ir jāuzskata, ka darba devējs tos var nodarbināt darba veikšanai līdz darba tiesībās atļautajam laika ierobežojumam. Tāpēc ir saprātīgi, ka no tā izrietošā iejaukšanās personīgajā atpūtas jomā ir jākompensē jau ar pamatalgu. Visbeidzot arī darba koplīgumu noteikums par darba grafiku organizēšanu, kurā ir reglamentēts vienmērīgas slodzes princips, liecina par labu mērķim kompensēt slodzi. Saskaņā ar šo noteikumu, organizējot darba grafikus, darbinieki ir jāsaplāno un jāsadala tā, lai nodrošinātu visu darbinieku pēc iespējas “vienmērīgu slodzi”.
- 25 Pieņemot nolēmumu par kasācijas sūdzību, ir svarīgi, vai darba koplīgumos noteiktais mērķis pats par sevi var pamatot nelabvēlīgāku attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem un atkāpi no *pro rata temporis* principa. Šajā ziņā ir būtiski, kā ir jāinterpretē pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un 2. punkts, konkrēti, vai darba koplīgumu noteikumu mērķis kompensēt īpašu darba slodzi kopumā var attaisnot atšķirīgu attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem.
- 26 Iesniedzējtiesai nav skaidrs, vai darba koplīgumu noteikuma mērķis kompensēt darba slodzi var attaisnot noteikumus, kas ir mazāk izdevīgi nepilna darba laika darba ņēmējiem. Tiesiskā situācija nešķiet viennozīmīga nedz *a priori* – “*acte clair*” –, nedz arī tā ir precizēta Tiesas judikatūrā tā, ka nerodas nekādas pamatotas šaubas – “*acte éclairé*”.

- 27 No Tiesas līdzšinējās judikatūras iesniedzējtiesa secina, ka atšķirīgu attieksmi pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē var attaisnot tikai objektīvs pamats. Šis jēdziens ir jāsaprot tā, ka attiecīgajai atšķirīgajai attieksmei patiešām ir jābūt vajadzīgai, kā arī piemērotai un nepieciešamai izvirzītā mērķa sasniegšanai (spriedums, 2012. gada 1. marts, *O'Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, 64. punkts).
- 28 Iesniedzējtiesas skatījumā šo tiesību jautājumu nevar uzskatīt par noskaidrotu tikai tāpēc vien, ka Tiesa vairākkārt ir norādījusi, ka tas, vai atšķirīgai attieksmei ir objektīvs pamats, ir jānovērtē valsts tiesai (spriedumi, 2012. gada 1. marts, *O'Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, 67. punkts, 2007. gada 6. decembris, *Voß*, C-300/06, EU:C:2007:757, 43. punkts, un 2004. gada 27. maijs, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, 18. punkts). Attiecīgajos gadījumos bija jānovērtē, vai konkrētajā lietā vispār tika norādīts pamats un vai minētais pamats izturēja piemērojamā pamatojuma kritērija pārbaudi. Iesniedzējtiesas skatījumā šīs norādes neattiecas uz jautājumu, vai faktiskā situācija pati par sevi var attaisnot atšķirīgu attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem. Tiesa jau ir norādījusi, ka konkrēts attaisnojums – ar budžetu saistīti apsvērumi – *a priori* nevar būt pamats (spriedums, 2012. gada 1. marts, *O'Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, 66. punkts).
- 29 Ja nevar atsaukties uz darba slodzes kompensēšanu, lai attaisnotu nelabvēlīgāku attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, tad kasācijas sūdzība būtu apmierināma.
- 30 Ja slodzes kompensēšana pati par sevi var attaisnot atšķirīgu attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, iesniedzējtiesai būtu individuāli jāpārbauda, vai konkrētais slodzes kompensēšanas veids izvēlētajās robežās uzņēmumam patiešām ir vajadzīgs un vai tas ir piemērots un nepieciešams šā mērķa sasniegšanai. Ja tas tā būtu, kasācijas sūdzība nebūtu apmierināma.