

**Sprawa C-660/20****Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

4 grudnia 2020 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Bundesarbeitsgericht (Niemcy)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

11 listopada 2020 r.

**Strona powodowa i strona wnosząca skargę rewizyjną:**

MK

**Strona pozwana i druga strona postępowania rewizyjnego:**

Lufthansa CityLine GmbH

**Przedmiot postępowania głównego**

Prawo pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin do otrzymania różnicy między już wypłaconym a podwyższonym wynagrodzeniem (tak zwanym wynagrodzeniem za dodatkowe godziny czynności lotniczych) zgodnie z zasadą pro rata temporis

**Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego**

Wykładnia prawa Unii, art. 267 TFUE

**Pytania prejudycjalne**

- 1) Czy w świetle krajowego przepisu ustawowego pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin są traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy

w niepełnym wymiarze godzin znajdującego się w załączniku do dyrektywy 97/81/WE, jeżeli pozwala on na to, aby wypłata dodatkowego wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w niepełnym i pełnym wymiarze godzin była jednolicie uzależniona od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy, a tym samym pozwala na to, aby kryterium porównania stanowiło wynagrodzenie łączne, nie zaś składnik wynagrodzenia stanowiący wynagrodzenie dodatkowe?

2) W przypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej:

Czy krajowy przepis ustawowy, który pozwala na uzależnienie prawa do dodatkowego wynagrodzenia od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy – jednolicie w przypadku zarówno pracowników zatrudnionych w pełnym, jak i niepełnym wymiarze godzin – jest zgodny z klauzulą 4 pkt 1 oraz zasadą pro rata temporis, o której mowa w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin znajdującego się w załączniku do dyrektywy 97/81/WE, jeżeli dodatkowe wynagrodzenie ma na celu wyrównanie szczególnego obciążenia pracą?

### **Przywołane przepisy prawa Unii**

Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin znajdujące się w załączniku 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/ (Dz.U. 1998, L 14, s. 9) (zwane dalej „porozumieniem ramowym”), klauzula 3 pkt 2 i klauzula 4 pkt 1–3

### **Przywołane przepisy prawa krajowego**

Bürgerliches Gesetzbuch (kodeks cywilny, Niemcy; zwany dalej „BGB”), § 134

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (ustawa o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz o umowach na czas określony, Niemcy; zwana dalej „TzBfG”), w szczególności § 2 ust. 1 zdanie trzecie i § 4 ust. 1

### **Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i przebiegu postępowania**

1 Strony spierają się o to, czy powód jako pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin ma prawo do podwyższonego wynagrodzenia – tak zwanego wynagrodzenia za dodatkowe godziny czynności lotniczych.

2. Pozwana jest spółką z ograniczoną odpowiedzialnością prawa niemieckiego. Prowadzi przedsiębiorstwo zajmujące się przewozami lotniczymi na krótkich i długich dystansach. Powód jest zatrudniony przez pozwaną od 2001 r. jako pilot i pierwszy oficer.
3. Od 2010 r. powód pracuje w niepełnym wymiarze godzin wynoszącym 90% pełnego wymiaru godzin. W myśl zakładowego układu zbiorowego pracy powód pracuje jak pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin bez zmniejszenia liczby godzin czynności lotniczych, które musi przepracować. Otrzymuje jednak dodatkowo 37 wolnych dni w roku. Jego wynagrodzenie podstawowe wraz z dodatkami za zajmowane stanowisko jest obniżone o 10%.
4. Zgodnie z układami zbiorowymi pracy mającymi zastosowanie do stosunku pracy między pozwaną a jej personelem kokpitu godziny czynności lotniczych stanowią część czasu pracy wynagradzaną w ramach wynagrodzenia podstawowego. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych wykraczające poza wynagrodzenie podstawowe, jeżeli przepracował w danym miesiącu określoną liczbę godzin czynności lotniczych, a tym samym przekroczył progi, od których przyznaje („uruchamia”) się podwyższone wynagrodzenie. W tym celu postanowienia układu zbiorowego pracy przewidują trzy rosnące stawki godzinowe, które są wyższe od stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia podstawowego. Należy je uwzględnić przy obliczaniu wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował w miesiącu na trasach krótkodystansowych 106, 121 i 136 godzin czynności lotniczych, a tym samym przekroczył tak zwane progi podwyższenia wynagrodzenia. W przypadku godzin czynności lotniczych na trasach długodystansowych obowiązują niższe progi podwyższenia wynagrodzenia wynoszące odpowiednio 93, 106 i 120 godzin czynności lotniczych miesięcznie. Postanowienia układu zbiorowego pracy nie przewidują proporcjonalnego obniżenia tych progów w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.
5. Aby móc ustalić miesięczne wynagrodzenie powoda za dodatkowe godziny czynności lotniczych, pozwana oblicza indywidualny próg podwyższenia wynagrodzenia, który uwzględnia niepełny wymiar czasu pracy powoda. Za przepracowane przez powoda godziny czynności lotniczych przekraczające jego indywidualny próg podwyższenia wynagrodzenia otrzymuje on stawkę godzinową wynikającą z wynagrodzenia podstawowego. Podwyższone wynagrodzenie otrzyma dopiero wtedy, kiedy liczba przepracowanych przez niego godzin czynności lotniczych przekroczy progi podwyższenia wynagrodzenia przewidziane dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin.
6. W ramach powództwa powód żąda od pozwanej wypłaty różnicy między wypłaconym już wynagrodzeniem a podwyższonym wynagrodzeniem za dodatkowe godziny czynności lotniczych na podstawie progów podwyższenia wynagrodzenia obniżonych proporcjonalnie do niepełnego wymiaru czasu pracy zgodnie z zasadą pro rata temporis.

- 7 Arbeitsgericht (sąd pracy, Niemcy) uwzględnił, a Landesarbeitsgericht (sąd pracy wyższej instancji, Niemcy) oddalił powództwo. W ramach dopuszczonej przez Landesarbeitsgericht (sąd pracy wyższej instancji) skargi rewizyjnej powód podtrzymuje swoje żądanie, zgodnie z którym należy zobowiązać pozwaną do wypłaty różnic w wynagrodzeniu.

### **Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania**

#### ***Konieczność wydania orzeczenia przez Trybunał***

- 8 Roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie, które dochodzi powód, nie wynika z mających zastosowanie postanowień układu zbiorowego pracy. Postanowienia te przewidują podwyższone wynagrodzenie w postaci wynagrodzenia za dodatkowe godziny czynności lotniczych dopiero po przekroczeniu progów podwyższenia wynagrodzenia, które są jednolite dla pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin. Roszczenie to należy jednak uznać, jeżeli postanowienia układu zbiorowego pracy, które regulują wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych, naruszają § 4 ust. 1 TzBfG. Przepis ten przewiduje, że „[p]racownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być przez to traktowany mniej korzystnie niż porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, chyba że takie odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do wynagrodzenia za pracę lub do innych podzielnych świadczeń pieniężnych w wysokości proporcjonalnej do nakładu jego pracy w porównaniu do nakładu pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy”. Naruszenie § 4 ust. 1 TzBfG miałoby więc miejsce, jeżeli progi podwyższenia wynagrodzenia obowiązujące jednocześnie zarówno w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy stanowiłyby mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego nie można by uzasadnić obiektywnymi względami. Takie naruszenie skutkowałoby tym, że postanowienie układu zbiorowego pracy o charakterze dyskryminacyjnym byłoby nieważne w myśl § 134 BGB, który stanowi, że czynność prawna, która narusza zakaz ustawowy, jest nieważna. Dyskryminację występującą w przeszłości można by usunąć wyłącznie poprzez „wyrównanie w górę”, ponieważ korzystne uregulowanie stanowi jedyny ważny system referencyjny (zob. wyroki: z dnia 14 marca 2018 r., Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, pkt 30; z dnia 28 stycznia 2015 r., Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, pkt 46 i nast.). „Wyrównanie w dół” jest wykluczone. Powodowi należałoby wypłacić wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych, którego został niesłusznie pozbawiony, w zakresie, który odpowiadałby stosunkowi jego czasu pracy do czasu pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin.
- 9 Sąd odsyłający musi zatem najpierw zbadać, czy postanowienia układu zbiorowego pracy dotyczące wynagrodzenia za dodatkowe godziny czynności

lotniczych skutkują tym, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są traktowani mniej korzystnie niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu § 4 ust. 1 TzBfG.

- 10 W przypadku stwierdzenia mniej korzystnego traktowania w rozumieniu § 4 ust. 1 TzBfG w odniesieniu do wynagrodzenia należałoby następnie zbadać, czy to odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami, które pozwalają odstąpić od zasady pro rata temporis.
- 11 Ponieważ § 4 ust. 1 TzBfG stanowi transpozycję do krajowego porządku prawnego klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego, przy wykładni § 4 ust. 1 TzBfG należy uwzględnić orzecznictwo Trybunału odnoszące się do prawa Unii. Dotyczy to również sytuacji, w której uregulowania podlegające ocenie znajdują się w układach zbiorowych pracy. Zagwarantowane w art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej prawo do rokowań musi w zakresie zastosowania prawa Unii być wykonywane w sposób z nim zgodny. Jeżeli krajowi partnerzy społeczni uzgadniają środki wchodzące w zakres zastosowania porozumienia ramowego zawartego przez partnerów społecznych na szczeblu Unii, muszą działać w zgodzie z tym porozumieniem ramowym (wyrok z dnia 19 września 2018 r., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, pkt 69 i nast.).

#### ***W przedmiocie pierwszego pytania prejudycjalnego***

- 12 Pierwsze pytanie prejudycjalne dotyczy wykładni klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w odniesieniu do metody, za pomocą której należy ustalić, czy przepis krajowy skutkuje mniej korzystnym traktowaniem pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w zakresie wynagrodzenia.
- 13 W myśl § 4 ust. 1 zdanie pierwsze TzBfG pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być przez to traktowany mniej korzystnie niż porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, chyba że takie odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Zgodnie z § 4 ust. 1 zdanie drugie TzBfG pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do wynagrodzenia za pracę lub do innych podzielnych świadczeń pieniężnych w wysokości proporcjonalnej do nakładu jego pracy w porównaniu do nakładu pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Również uregulowania zawarte w układach zbiorowych pracy muszą być zgodne z § 4 TzBfG. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są przez to nierówno traktowani, jeżeli wymiar czasu pracy stanowi kryterium, od którego zależy różnicowanie w odniesieniu do odmiennych warunków pracy.
- 14 Powód jako pilot zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin jest porównywalny z pilotami zatrudnionymi w pełnym wymiarze godzin. Grupą porównawczą w rozumieniu § 4 ust. 1 TzBfG są dla powoda piloci zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin na podstawie układu zbiorowego pracy.



- 15 Porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin w rozumieniu § 4 ust. 1 TzBfG to zgodnie z § 2 ust. 1 zdanie trzecie TzBfG pracownicy „będący w stosunku pracy tego samego rodzaju oraz wykonujący takie same lub podobne czynności”. Merytoryczna działalność zainteresowanych osób jest również podstawą kryteriów wymienionych w klauzuli 3 pkt 2 porozumienia ramowego, które definiują „porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin” (wyrok z dnia 1 marca 2012 r., O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, pkt 61; zob. też wyrok z dnia 28 lutego 2013 r., Kenny i in., C-427/11, EU:C:2013:122, pkt 27). W świetle postanowień układu zbiorowego pracy wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych, które podlega wypłacie, zależy wyłącznie od tego, czy odnośne czynności są wykonywane w określonym zakresie. Wszyscy pracownicy, których należy zaliczyć do personelu kokpitu i którzy przepracowują godziny czynności lotniczych, podlegają normom określonym w układzie zbiorowym pracy w ten sam sposób. Wykonują porównywalne czynności. Warunki pracy różnią się – jak w przypadku powoda – jedynie krótszym czasem pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w postaci dodatkowych dni wolnych.
- 16 Rozstrzygnięcie w przedmiocie skargi rewizyjnej zależy od tego, czy powód zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin jest traktowany mniej korzystnie w odniesieniu do wynagrodzenia za dodatkowe godziny czynności lotniczych w porównaniu z pilotami pracującymi w pełnym wymiarze godzin. Zależy to więc od tego, jak należy wyklądać klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego, a konkretnie od tego, według jakiej metody należy badać, czy występuje nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin pod względem wynagrodzenia.
- 17 Postawione pytanie wymaga wyjaśnienia przez Trybunał. Sąd odsyłający zakładał, co prawda, dotychczas, że najpóźniej od wyroku z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, nie ma już wątpliwości prawnych co do metody, według której należy badać, czy pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin są traktowani mniej korzystnie pod względem wynagrodzenia. Ponieważ w orzecznictwie niemieckich sądów pracy oraz w doktrynie wyrażono jednak wątpliwości w odniesieniu do metody stosowanej przez sąd odsyłający, która polega na analizowaniu poszczególnych składników wynagrodzenia, sąd odsyłający nie może już zakładać, że nie występują w tej kwestii uzasadnione wątpliwości.
- 18 Jeżeli badając nierówne traktowanie, należy stosować kryterium wynagrodzenia łącznego, jak zrobił to Trybunał w wyroku z dnia 15 grudnia 1994 r., Helmig i in., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 i C-78/93, EU:C:1994:415, pkt 26 i nast., mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin nie wchodzi w grę. Piloci zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze godzin otrzymują wówczas za godziny pracy, które przekraczają indywidualne progi podwyższenia wynagrodzenia obowiązujące w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin, takie samo wynagrodzenie. W tym przypadku skargę rewizyjną należałoby oddalić.

- 19 Jeżeli natomiast należy odrębnie analizować poszczególne składniki wynagrodzenia, jak zrobił to Trybunał w wyrokach z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, oraz z dnia 27 maja 2004 r., Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, powinno się przyjąć wystąpienie nierównego traktowania wynikającego z tego, że piloci zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin cieszą się podwyższonym wynagrodzeniem dopiero wtedy, kiedy przepracowali godziny czynności lotniczych w liczbie mieszczącej się między ich indywidualnym pierwszym progiem podwyższenia wynagrodzenia, obniżonym proporcjonalnie do niepełnego wymiaru czasu pracy, a stałymi progami podwyższenia wynagrodzenia, nie otrzymując dodatkowego wynagrodzenia. Analizując odrębnie składnik wynagrodzenia, jakim jest wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych, należy stwierdzić, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje podwyższone wynagrodzenie w postaci wynagrodzenia za dodatkowe godziny czynności lotniczych nie za pierwszą godzinę przekraczającą indywidualny pierwszy próg podwyższenia wynagrodzenia, lecz dopiero w momencie przekroczenia progu obowiązującego w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. Dotyczy to odpowiednio również drugiego i trzeciego progu podwyższenia wynagrodzenia. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin próg, od którego przysługuje prawo do podwyższonego wynagrodzenia, nie jest obniżony proporcjonalnie do ich indywidualnego wymiaru czasu pracy. Wiąże się to z negatywnymi skutkami dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w odniesieniu do stosunku między świadczeniem a świadczeniem wzajemnym, a tym samym z bezpośrednio nierównym traktowaniem. Sąd odsyłający musiałby wówczas zbadać, czy to odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Kwestia ta jest przedmiotem drugiego pytania prejudycjalnego.

#### ***W przedmiocie drugiego pytania prejudycjalnego***

- 20 Drugie pytanie prejudycjalne dotyczy wykładni klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego w odniesieniu do obiektywnych względów uzasadniających mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i odstąpienie od zasady pro rata temporis.
- 21 Jeżeli pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin są traktowani mniej korzystnie w odniesieniu do wynagrodzenia na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących wynagrodzenia za dodatkowe godziny czynności lotniczych, sąd odsyłający musi zbadać, czy nierówne traktowanie może zostać uzasadnione obiektywnym względem w rozumieniu § 4 ust.1 zdanie 1 TzBfG. Należy przy tym zbadać, czy zasada pro rata temporis, o której mowa w § 4 ust.1 zdanie drugie TzBfG, wymaga obniżenia proporcjonalnie do niepełnego wymiaru czasu pracy progów podwyższenia wynagrodzenia, które na podstawie postanowień układu zbiorowego pracy są jednolite w przypadku zarówno pracowników zatrudnionych w pełnym, jak i niepełnym wymiarze godzin, czy też cel wypłaty tego składnika wynagrodzenia pozwala odstąpić od tej zasady.

- 22 Paragraf 4 ust. 1 zdanie drugie TzBfG nie ustanawia – zgodnie z klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego – bezwzględnego zakazu mniej korzystnego traktowania. Przepis ten konkretyzuje ogólny zakaz dyskryminacji przewidziany w § 4 ust. 1 zdanie pierwsze TzBfG w obszarze wynagrodzenia za pracę lub innego podzielnego świadczenia pieniężnego. W świetle § 4 ust. 1 TzBfG zakazuje się odstępiania od zasady pro rata temporis na niekorzyść pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, jeżeli nie przemawia za tym żaden obiektywny wzgląd. Sam odmienny wymiar czasu pracy nie uprawnia jednak do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin. Względy uzasadniające muszą mieć innych charakter. Obiektywne uzasadnienie odmiennego traktowania należy oceniać w świetle celu świadczenia. Odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin może być uzasadnione tylko wtedy, jeżeli jego powód wynika ze stosunku między celem świadczenia a zakresem niepełnego wymiaru czasu pracy.
- 23 Postanowienia układu zbiorowego pracy dotyczące wynagrodzenia za dodatkowe godziny czynności lotniczych służą celowi polegającemu na wyrównaniu szczególnego obciążenia pracą, a nie, jak zakłada powód, rekompensacie za poświęcenie czasu wolnego. Wynika to z wykładni norm zawartych w układzie zbiorowym pracy.
- 24 Należy najpierw stwierdzić, że wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych przysługuje wyłącznie za określone czynności. Wypłaca się je tylko za określoną liczbę przepracowanych godzin czynności lotniczych w rozumieniu postanowień układu zbiorowego pracy. Gdyby intencją stron układu zbiorowego pracy była rekompensata za poświęcenie czasu wolnego, musiałyby wprowadzić górny próg godzin w odniesieniu do wszelkich czynności, które na mocy układu zbiorowego pracy zaliczają się do czasu pracy. Ingerencja w chronioną sferę czasu wolnego ma bowiem miejsce niezależnie od konkretnie wykonywanej czynności. Następnie należy stwierdzić, że biorąc pod uwagę, iż układ zbiorowy pracy wymaga od nich dużej elastyczności czasowej, pracownicy muszą zakładać, że pracodawca może wyznaczyć ich do pracy w maksymalnym wymiarze dopuszczalnym w świetle prawa pracy. W związku z tym argument, zgodnie z którym związana z tym ingerencją w osobistą sferę czasu wolnego ma rekompensować już wynagrodzenie podstawowe, jest przekonujący. Wreszcie również postanowienie układu zbiorowego pracy dotyczące układania grafików pracy, w którym ustanowiono zasadę równomiernego obciążenia pracą, przemawia za celem związanym z wyrównaniem tego obciążenia. Zgodnie z tym postanowieniem, układając grafiki pracy, należy bowiem planować i przydzielać pracowników w ten sposób, aby zapewnić jak najbardziej „równomierne obciążenie pracą” wszystkich zatrudnionych.
- 25 Dla rozstrzygnięcia skargi rewizyjnej znaczenie ma to, czy cel założony w układach zbiorowych pracy może sam w sobie uzasadniać mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz odstępianie od zasady pro rata temporis. W tym zakresie zależy to od wykładni



- klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego, a konkretnie od tego, czy realizowany w postanowieniach układu zbiorowego pracy cel polegający na wyrównaniu szczególnego obciążenia pracą co do zasady jest odpowiedni, aby uzasadnić nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.
- 26 W ocenie sądu odsyłającego kwestią otwartą jest to, czy cel realizowany przez normę zawartą w układzie zbiorowym pracy, polegający na wyrównaniu obciążenia pracą, może uzasadnić mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Wydaje się, że sytuacja prawna nie jest ani z góry jednoznaczna – „*acte clair*” – ani wyjaśniona w orzecznictwie Trybunału w sposób niedopuszczający uzasadnionych wątpliwości – „*acte éclairé*”.
- 27 Na podstawie dotychczasowego orzecznictwa Trybunału sąd odsyłający stwierdza, że nierówne traktowanie w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego mogą uzasadniać wyłącznie obiektywne względy. Pojęcie to należy rozumieć w ten sposób, że wymaga ono, by będąca przedmiotem sporu różnica w traktowaniu odpowiadała rzeczywistej potrzebie, prowadziła do osiągnięcia realizowanego celu i była do tego niezbędna (wyrok z dnia 1 marca 2012 r., O’Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110; pkt 64).
- 28 W ocenie sądu odsyłającego nie można uznać tej kwestii prawnej za wyjaśnioną z tego względu, że Trybunał wielokrotnie stwierdzał, iż to, czy obiektywne powody uzasadniają odmienne traktowanie, podlega ocenie sądu krajowego (wyroki z dnia: 1 marca 2012 r., O’Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, pkt 67; z dnia 6 grudnia 2007 r., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, pkt 43; z dnia 27 maja 2004 r., Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, pkt 18). W tych sprawach chodziło bowiem za każdym razem o ocenę, czy w konkretnym przypadku w ogóle powołano się na wzgląd uzasadniający dyskryminację oraz czy wskazany wzgląd spełnił odpowiednie kryterium. Stwierdzenia te nie dotyczyły w ocenie sądu odsyłającego kwestii tego, czy dany stan faktyczny sam w sobie jest odpowiedni, by uzasadnić nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Trybunał wskazał już, że określony wzgląd – rozważania natury budżetowej – z założenia nie może uzasadniać dyskryminacji (wyrok z dnia 1 marca 2012 r., O’Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, pkt 66).
- 29 Jeżeli nie można powołać się na wyrównanie obciążenia pracą, aby uzasadnić mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, skargę rewizyjną należałoby uwzględnić.
- 30 Jeżeli natomiast wyrównanie obciążenia pracą samo w sobie byłoby odpowiednim względem uzasadniającym odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, sąd odsyłający musiałby szczegółowo zbadać, czy konkretne wyrównanie obciążeń za pomocą wybranych progów służy rzeczywistej potrzebie przedsiębiorstwa, prowadzi do osiągnięcia tego celu i jest do tego niezbędne. Gdyby tak było, skargę rewizyjną należałoby oddalić.