

Zadeva C-660/20

**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča**

Datum vložitve:

4. december 2020

Predložitveno sodišče:

Bundesarbeitsgericht (Nemčija)

Datum predložitvene odločbe:

11. november 2020

Tožeča stranka in vlagateljica revizije:

MK

Tožena stranka in nasprotna stranka v revizijskem postopku:

Lufthansa CityLine GmbH

Predmet postopka v glavni stvari

Pravica delavca, zaposlenega s krajšim delovnim časom, do plačila razlike med že izplačano in višjo plačo (tako imenovani dodatek za nadurno delo kabinskega osebja) na podlagi načela *pro rata temporis*

Predmet in pravna podlaga predloga

Razlaga prava Unije, člen 267 PDEU

Vprašanji za predhodno odločanje

1. Ali so delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, v skladu z nacionalno zakonsko določbo obravnavani manj ugodno od primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom v Prilogi k Direktivi 97/81/ES, če ta zakonska določba dopušča, da je za dodatek delavcev, zaposlenih s krajšim, in delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom,

postavljen enak pogoj, da morajo preseči enako število delovnih ur, in s tem omogoča, da se upošteva celotna plača, ne pa dodatek kot njen sestavni del?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen:

Ali je nacionalna zakonska določba, v skladu s katero je mogoče pravico do dodatka pogojevati s tem, da morajo tako delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, kot tudi tisti, zaposleni s polnim delovnim časom, preseči enako število delovnih ur, skladna z določbo 4, točka 1, in načelom *pro rata temporis* iz določbe 4, točka 2, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom v Prilogi k Direktivi 97/81/ES, če je dodatek namenjen plačilu posebne delovne obremenitve?

Navedene določbe prava Unije

Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom v Prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini: poglavje 5, zvezek 3, str. 267) (v nadaljevanju: Okvirni sporazum), določba 3, točka 2, in določba 4, točke od 1 do 3

Navedene nacionalne določbe

Bürgerliches Gesetzbuch (civilni zakonik, v nadaljevanju: BGB), člen 134

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz (zakon o delu s krajšim delovnim časom in pogodbah za določen čas), v nadaljevanju: TzBfG), zlasti člen 2(1), tretji stavek, in člen 4(1)

Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka

- 1 Predmet spora med strankama je, ali je tožeča stranka kot delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, upravičena do višje plače – tako imenovanega dodatka za nadurno delo kabinskega osebja.
- 2 Tožena stranka je družba z omejeno odgovornostjo, ustanovljena po nemškem pravu. Upravlja letalskega prevoznika, ki opravlja lete na kratke in dolge razdalje. Tožeča stranka je pri toženi stranki od leta 2001 zaposlena kot pilot in kopilot.
- 3 Tožeča stranka je od leta 2010 zaposlena s krajšim delovnim časom, ki je skrajšan na 90 % polnega delovnega časa. V skladu s sporazumom na ravni podjetja je angažirana kot delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, ne da bi bilo zmanjšano število delovnih ur letenja, ki jih mora opraviti. Vendar pa dobi dodatnih 37 prostih dni na leto. Njena osnovna plača vključno s pripadajočimi dodatki je 10 % nižja.

- 4 V skladu s kolektivnimi pogodbami za kabinsko osebje tožene stranke, ki veljajo za zadevno delovno razmerje, so sestavni del delovnega časa, za katerega se plačuje osnovna plača, ure letenja. Delavec prejme dodatek za nadurno delo kabinskega osebja, ki se doda osnovni plači, če je v zadevnem mesecu opravil določeno število ur letenja in s tem presegel („sprožil“) pragove za višje plačilo. V določbah kolektivne pogodbe so za to predvidene tri naraščajoče urne postavke, višje od urne postavke, ki se ugotovi na podlagi osnovne plače. Te urne postavke se uporabijo za izračun plače, če je delavec v zadevnem mesecu na letih na kratke razdalje opravil 106, 121 in 136 ur letenja in s tem presegel tako imenovane sprožitvene pragove. Za ure letenja na letih na dolge razdalje veljajo nižji sprožitveni pragi 93, 106 in 120 ur letenja v zadevnem mesecu. V določbah kolektivne pogodbe ni predvideno, da se ti pragi pri delavcih, zaposlenih s krajšim delovnim časom, znižajo v skladu z njihovim deležem krajšega delovnega časa.
- 5 Tožena stranka za določitev mesečnega dodatka tožeče stranke za nadurno delo kabinskega osebja izračuna individualni sprožitveni prag, pri katerem je upoštevan krajši delovni čas tožeče stranke. Tožeča stranka za opravljene ure letenja, ki presegajo njen individualni sprožitveni prag, dobi plačano urno postavko, ugotovljeno na podlagi osnovne plače. Višje plačilo prejme šele, ko s svojimi urami letenja preseže sprožitvene prage, ki veljajo za delavce, zaposlene s polnim delovnim časom.
- 6 Tožeča stranka s tožbo od tožene stranke zahteva plačilo razlike med že izplačanim in višjim dodatkom za nadurno delo kabinskega osebja na podlagi sprožitvenih pragov, ki jih je treba po njenem mnenju v skladu z načelom *pro rata temporis* znižati ob upoštevanju njenega faktorja krajšega delovnega časa.
- 7 Arbeitsgericht (delovno sodišče, Nemčija) je tožbi ugodilo. Landesarbeitsgericht (deželno delovno sodišče, Nemčija) jo je zavrnilo. Tožeča stranka z revizijo, ki jo je Landesarbeitsgericht (deželno delovno sodišče) dopustilo, vztraja pri svojem cilju, da se toženi stranki naloži plačilo razlike med dodatkoma.

Kratka predstavitev obrazložitve predloga

Nujnost odločitve Sodišča

- 8 Zahtevek za dodatno plačilo, ki ga uveljavlja tožeča stranka, nima podlage v upoštevni določbah kolektivne pogodbe. V teh je višje plačilo v obliki dodatka za nadurno delo kabinskega osebja predvideno šele, ko so preseženi sprožitveni pragi, ki so enaki za delavce, zaposlene s krajšim, in delavce, zaposlene s polnim delovnim časom. Vendar je zahtevek utemeljen, če določbe kolektivne pogodbe o dodatku za nadurno delo kabinskega osebja niso skladne s členom 4(1) TzBfG. V skladu s to določbo „delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, zaradi dela s krajšim delovnim časom ne sme biti obravnavan manj ugodno od primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, razen če za različno obravnavanje obstajajo objektivni razlogi. Delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, mora

prejemati plačo ali drugo *pro rata* denarno nadomestilo najmanj v obsegu, ki ustreza deležu njegovega delovnega časa v primerjavi z delovnim časom primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom.“ Kršitev člena 4(1) TzBfG bi bila torej podana, če bi sprožitveni pragi, ki so enaki za delavce, zaposlene s krajšim, in delavce, zaposlene s polnim delovnim časom, pomenili manj ugodno obravnavo delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, za katero ne bi bilo mogoče navesti objektivnih razlogov. Zaradi takšne kršitve bi bila diskriminatorsna določba kolektivne pogodbe v skladu s členom 134 BGB – ki določa, da je pravni posel, ki je v nasprotju z zakonsko prepovedjo, ničen – nična. Diskriminacijo iz preteklosti bi bilo mogoče odpraviti izključno s „prilagoditvijo navzgor“, ker bi ugodna ureditev ostala edini veljavni referenčni sistem (glej sodbi z dne 14. marca 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, točka 30, in z dne 28. januarja 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, točki 46 in 47). „Prilagoditev navzdol“ je izključena. Tožeči stranki bi bilo treba dodatek za nadurno delo kabinskega osebja, ki se ji ga je neupravičeno odreklo, plačati v obsegu, ki bi ustrežal deležu njenega delovnega časa v primerjavi z delovnim časom primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom.

- 9 Zato mora predložitveno sodišče najprej preizkusiti, ali so delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, zaradi določb kolektivne pogodbe o dodatku za nadurno delo kabinskega osebja v primerjavi s primerljivimi delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, obravnavani manj ugodno v smislu člena 4(1) TzBfG.
- 10 Če bi se izkazalo, da gre, kar zadeva plačilo, za manj ugodno obravnavo v smislu člena 4(1) TzBfG, bi bilo treba v nadaljevanju preizkusiti, ali to različno obravnavanje upravičujejo objektivni razlogi, zaradi katerih je mogoče odstopiti od načela *pro rata temporis*.
- 11 Ker je bila s členom 4(1) TzBfG v nacionalno pravo prenesena določba 4, točki 1 in 2, Okvirnega sporazuma, je treba pri razlagi člena 4(1) TzBfG upoštevati sodno prakso Sodišča o pravu Unije. To velja tudi glede tega, da so določbe, ki so predmet presoje, vključene v kolektivne pogodbe. Pravico do kolektivnih pogajanj, zagotovljeno s členom 28 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, je treba v okviru področja uporabe prava Unije izvrševati v skladu z njim. Če nacionalni socialni partnerji sprejmejo ukrepe, ki spadajo na področje uporabe Okvirnega sporazuma, ki so ga sklenili socialni partnerji na ravni Unije, morajo spoštovati ta okvirni sporazum (sodba z dne 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, točki 69 in 70).

Prvo vprašanje za predhodno odločanje

- 12 Prvo vprašanje za predhodno odločanje se nanaša na razlago določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma glede tega, na podlagi katere metodologije se ugotavlja, ali so delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, kar zadeva plačilo, zaradi nacionalne določbe obravnavani manj ugodno v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma.

- 13 V skladu s členom 4(1), prvi stavek, TzBfG delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, zaradi krajšega delovnega časa ne smejo biti obravnavani manj ugodno od primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, razen če je različno obravnavanje utemeljeno z objektivnimi razlogi. Delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, morajo v skladu s členom 4(1), drugi stavek, TzBfG prejemati plačo ali drugo *pro rata* denarno nadomestilo najmanj v obsegu, ki ustreza deležu njihovega delovnega časa v primerjavi z delovnim časom primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom. Tudi določbe kolektivnih pogodb morajo biti skladne s členom 4 TzBfG. Delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, so zaradi krajšega delovnega časa različno obravnavani, če je trajanje delovnega časa merilo za razlikovanje v zvezi z različnimi delovnimi pogoji.
- 14 Tožeča stranka je kot pilot, zaposlen s krajšim delovnim časom, primerljiva s piloti, zaposlenimi s polnim delovnim časom. Primerjalna skupina v smislu člena 4(1) TzBfG so za tožečo stranko piloti, ki so na podlagi kolektivne pogodbe zaposleni s polnim delovnim časom.
- 15 Primerljivi delavci, zaposleni s polnim delovnim časom, v smislu člena 4(1) TzBfG so v skladu s členom 2(1), tretji stavek, TzBfG delavci, „ki imajo istovrstno delovno razmerje in opravljajo enako ali podobno delo“. Tudi merila iz določbe 3, točka 2, Okvirnega sporazuma, ki opredeljujejo pojem „primerljiv delavec, zaposlen s polnim delovnim časom“, se nanašajo na vsebino dejavnosti prizadetih oseb (sodba z dne 1. marca 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, točka 61; glej tudi sodbo z dne 28. februarja 2013, Kenny in drugi, C-427/11, EU:C:2013:122, točka 27). V skladu z določbami kolektivne pogodbe je edino merilo za plačilo dodatka za nadurno delo kabinskega osebja, ali je upoštevno delo opravljeno v določenem obsegu. V določbah kolektivne pogodbe so na enak način zajeti vsi delavci, ki spadajo h kabinskemu osebju in opravljajo ure letenja. Opravljajo primerljiva dela. Delovni pogoji se kot v primeru tožeče stranke razlikujejo samo v krajšem delovnem času delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki je izražen v obliki dodatnih prostih dni.
- 16 Odločitev o reviziji je odvisna od tega, ali je tožeča stranka, ki je zaposlena s krajšim delovnim časom, glede dodatka za nadurno delo kabinskega osebja obravnavana manj ugodno od pilotov, zaposlenih s polnim delovnim časom. Pri tem je bistveno, kako je treba razlagati določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma oziroma na podlagi katere metodologije je treba preizkusiti, ali so delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, kar zadeva plačilo, različno obravnavani.
- 17 Postavljeno vprašanje mora pojasniti Sodišče. Sicer je bilo dosedanje stališče predložitvenega sodišča, da je pravno vprašanje, katero metodologijo je treba uporabiti za preizkus, ali so delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, kar zadeva plačilo, obravnavani manj ugodno, najpozneje z izdajo sodbe z dne 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, rešeno. Ker pa so bili v sodni praksi nemških delovnih sodišč in v pravni literaturi v zvezi z metodologijo, pri kateri se upoštevajo posamezni sestavni deli plače, ki jo zagovarja predložitveno

sodišče, izraženi pomisleki, predložitveno sodišče ne more več zastopati stališča, da glede te metodologije ni nobenega razumnega dvoma.

- 18 Če je treba pri preizkusu različnega obravnavanja upoštevati celotno plačo, kot je to storilo Sodišče v sodbi z dne 15. decembra 1994, Helmig in drugi, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 in C-78/93, EU:C:1994:415, točka 26 in naslednje, delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, niso obravnavani manj ugodno. Piloti, zaposleni s krajšim delovnim časom, in tisti, zaposleni s polnim delovnim časom, bi tako za delovni čas, ki presega individualni sprožitveni prag delavca, zaposlenega s krajšim delovnim časom, prejeli enako plačilo. V tem primeru revizija ne bi bila uspešna.
- 19 Če pa je treba obravnavati vsak sestavni del plače posebej, kot je to storilo Sodišče v sodbah z dne 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, in z dne 27. maja 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, je treba zavzeti stališče, da gre za različno obravnavanje, ki izhaja iz tega, da piloti, zaposleni s krajšim delovnim časom, prejmejo višje plačilo šele, ko so opravili število ur letenja, ki je večje od njihovega individualnega prvega sprožitvenega praga, znižanega v skladu z njihovim faktorjem za krajši delovni čas, in manjše od fiksnih sprožitvenih pragov, za katere ne velja višje plačilo. Ob ločeni obravnavi sestavnega dela plače, to je dodatka za nadurno delo kabinskega osebja, delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, višje plače v obliki dodatka za nadurno delo kabinskega osebja ne prejme za prvo uro, s katero preseže individualni prvi sprožitveni prag, ampak šele, ko preseže prag, ki velja za zaposlene s polnim delovnim časom. Enako velja za drugo in tretjo stopnjo sprožitvenih pragov. Pri delavcih, zaposlenih s krajšim delovnim časom, prag, ki mora biti presežen za nastanek pravice, ne bi bil znižan v sorazmerju z njihovim individualnim delovnim časom. Zaradi tega bi pri delavcih, zaposlenih s krajšim delovnim časom, prišlo do škodljivih vplivov na razmerje med delom in plačilom ter s tem do neposrednega različnega obravnavanja. V tem primeru bi morale predložitveno sodišče preizkusiti, ali je različno obravnavanje utemeljeno z objektivnimi razlogi. Na to se nanaša drugo vprašanje za predhodno odločanje.

Drugo vprašanje za predhodno odločanje

- 20 Drugo vprašanje za predhodno odločanje se nanaša na razlago določbe 4, točki 1 in 2, Okvirnega sporazuma glede stvarnih [objektivnih] razlogov, ki upravičujejo manj ugodno obravnavo delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, in odstopanje od načela *pro rata temporis*.
- 21 Če so delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, kar zadeva plačilo, na podlagi določb kolektivne pogodbe o dodatku za nadurno delo kabinskega osebja obravnavani manj ugodno, mora predložitveno sodišče preizkusiti, ali je različno obravnavanje mogoče utemeljiti z objektivnim razlogom v smislu člena 4(1), prvi stavek, TzBfG. Pri tem je treba preučiti, ali je treba zaradi načela *pro rata temporis* na podlagi člena 4(1), drugi stavek, TzBfG sprožitvene pragove, ki so na podlagi določb kolektivne pogodbe enaki za delavce, zaposlene s polnim, in

delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom, znižati v skladu s faktorjem za krajši delovni čas oziroma ali se zaradi namena plačila lahko odstopi od tega načela.

- 22 Člen 4(1), drugi stavek, TzBfG – v skladu z določbo 4, točka 1, Okvirnega sporazuma – ne določa absolutne prepovedi diskriminacije. Ta določba podrobneje opredeljuje splošno prepoved diskriminacije iz člena 4(1), prvi stavek, TzBfG za področje plače ali drugega *pro rata* denarnega nadomestila. V skladu s členom 4(1) TzBfG je prepovedano odstopanje od načela *pro rata temporis* v škodo delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, če ni objektivnega razloga za to. Vendar zgolj različen obseg dela ne upravičuje različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih s polnim, in delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom. Utemeljiteni razlogi morajo biti druge vrste. Merilo za preizkus objektivne utemeljenosti različnega obravnavanja mora biti namen plačila. Različno obravnavanje delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, je lahko utemeljeno le, če je razlog zanj mogoče izpeljati iz razmerja med namenom plačila in obsegom krajšega delovnega časa.
- 23 Namen določb kolektivne pogodbe o dodatku za nadurno delo kabinskega osebja je plačilo za posebno obremenitev in ne, kot meni tožeča stranka, nadomestilo za žrtvovani prosti čas. To izhaja iz razlage določb kolektivne pogodbe.
- 24 Tako je treba najprej ugotoviti, da se dodatek za nadurno delo kabinskega osebja izplača le za določeno delo. Izplača se zgolj za ure letenja v smislu določb kolektivne pogodbe, ki se opravijo v določenem obsegu. Če bi stranki kolektivne pogodbe hoteli, da se plačuje nadomestilo za žrtvovani prosti čas, bi morali za vsa dela, ki v skladu s kolektivno pogodbo štejejo za delovni čas, določiti zgornjo časovno mejo. Poseg v prosti čas, ki je varovana dobrina, se namreč zgodi ne glede na konkretno opravljeno delo. Poleg tega je treba ugotoviti, da morajo delavci glede na to, da se v skladu s kolektivnimi predpisi od njih zahteva, da so časovno zelo prilagodljivi, računati s tem, da delodajalka od njih lahko zahteva, da delajo največje število delovnih ur, ki ga še dopuščajo predpisi o delovnem času. Zato je verjetno, da naj bi se za poseg v osebni prosti čas, ki je povezan s tem, plačevalo že z osnovno plačo. Nazadnje je to, da je namen zadevnih določb kolektivne pogodbe plačilo za obremenitev, razvidno tudi iz določbe kolektivne pogodbe o oblikovanju načrtov dela, v kateri se zahteva enakomerna obremenitev. V skladu s to določbo naj bi se delavce pri oblikovanju načrtov dela namreč vključilo in razporedilo tako, da je zagotovljena čim bolj „enakomerna obremenitev“ vseh delavcev.
- 25 Za odločitev o reviziji je pomembno, ali je mogoče z namenom, ki ga določajo kolektivne pogodbe, samim po sebi upravičiti manj ugodno obravnavo delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, in odstopanje od načela *pro rata temporis*. V zvezi s tem je bistveno, kako je treba razlagati določbo 4, točki 1 in 2, Okvirnega sporazuma, konkretno, ali je mogoče z namenom, ki se uresničuje z določbami kolektivne pogodbe, to je plačati za posebno delovno obremenitev, na

splošno upravičiti različno obravnavanje delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom.

- 26 Predložitveno sodišče meni, da ni jasno, ali je mogoče z namenom, ki se uresničuje z zadevno določbo kolektivne pogodbe, to je plačati za delovno obremenitev, upravičiti manj ugodno obravnavo delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom. Zdi se, da pravni položaj ni niti vnaprej jasen – „*acte clair*“ – niti s sodno prakso Sodišča ni pojasnjen tako, da ne bi bil možen razumen dvom – „*acte éclairé*“.
- 27 Predložitveno sodišče na podlagi dosedanje sodne prakse Sodišča sklepa, da je mogoče različno obravnavanje v smislu določbe 4, točka 1, Okvirnega sporazuma upravičiti samo z objektivnimi razlogi. Ta pojem je treba razumeti tako, da zadevno razlikovanje ustreza dejanski potrebi, da se z njim lahko doseže uresničevani cilj, in da je nujno za dosego tega cilja (sodba z dne 1. marca 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110; točka 64).
- 28 Za to pravno vprašanje po mnenju predložitvenega sodišča ni mogoče šteti, da je pojasnjeno zato, ker je Sodišče že večkrat opozorilo, da je nacionalno sodišče pristojno preizkusiti, ali različno obravnavanje upravičujejo objektivni razlogi (sodbe z dne 1. marca 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, točka 67, z dne 6. decembra 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, točka 43, in z dne 27. maja 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, točka 18). V vseh teh zadevah je šlo namreč za presojo, ali je bil v konkretnem primeru sploh naveden utemeljitveni razlog in ali bi navedeni razlog prestal preizkus na podlagi upoštevnega merila za utemeljitev. Napotki se po mnenju predložitvenega sodišča niso nanašali na vprašanje, ali je mogoče z nekim dejanskim stanjem samim po sebi upravičiti različno obravnavanje delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom. Sodišče je že opozorilo, da določen razlog – preudarki glede proračunskih sredstev – že v izhodišču ne more biti utemeljitveni razlog (sodba z dne 1. marca 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, točka 66).
- 29 Če s plačilom za delovno obremenitev ni mogoče upravičiti manj ugodne obravnave delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, bi bila revizija uspešna.
- 30 Če bi se izkazalo, da je plačilo za obremenitev samo po sebi razlog, s katerim je mogoče upravičiti različno obravnavanje delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, bi morale predložitveno sodišče podrobno preučiti, ali konkretna oblika plačila za obremenitev z izbranimi pragovi služi resnični potrebi podjetja ter se z njo lahko doseže ta cilj in je nujna za njegovo dosego. V tem primeru revizija ne bi bila uspešna.