

**Predmet C-660/20****Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.  
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

4. prosinca 2020.

**Sud koji je uputio zahtjev:**

Bundesarbeitsgericht (Njemačka)

**Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:**

11. studenoga 2020.

**Tužitelj i podnositelj revizije:**

MK

**Tuženik i druga stranka u revizijskom postupku:**

Lufthansa CityLine GmbH

**Predmet glavnog postupka**

Pravo radnika s nepunim radnim vremenom na plaćanje razlike između već isplaćene i uvećane plaće (takozvana naknada za prekovremene sate letачke dužnosti) u skladu s načelom *pro rata temporis*

**Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku**

Tumačenje prava Unije, članak 267. UFEU-a

**Prethodna pitanja**

1. Postupa li se nacionalnom zakonskom odredbom na manje povoljan način prema radnicima s nepunim radnim vremenom nego prema usporedivim radnicima s punim radnim vremenom u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom iz Priloga Direktivi 97/81/EZ ako se njome dopušta dodatna naknada za radnike s nepunim i punim radnim vremenom pod jednakim uvjetom da se prekorači isti broj

radnih sati i time se omogućuje uzimanje u obzir ukupne plaće, a ne dodatne naknade kao sastavnog dijela plaće?

2. U slučaju potvrdnog odgovora na prvo prethodno pitanje:

Je li u skladu s člankom 4. točkom 1. i načelom *pro rata temporis* iz članka 4. točke 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom u Prilogu Direktivi 97/81/EZ nacionalna zakonska odredba kojom se dopušta da se pravo na dodatnu naknadu uvjetuje time da se u pogledu radnika s nepunim i punim radnim vremenom na jednaki način prekorači isti broj radnih sati ako je svrha dodatne naknade kompenziranje posebnog radnog opterećenja?

**Navedene odredbe prava Unije**

Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom koji se nalazi u prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131., u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), članak 3. točka 2. te članak 4. točke 1. do 3.

**Navedene nacionalne odredbe**

Bürgerliches Gesetzbuch (njemački Građanski zakonik, u daljnjem tekstu: BGB), članak 134.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Zakon o radu s nepunim radnim vremenom i ugovorima o radu na određeno vrijeme, u daljnjem tekstu: TzBfG), osobito članak 2. stavak 1. treća rečenica i članak 4. stavak 1.

**Kratak prikaz činjeničnog stanja i postupka**

- 1 Među strankama je sporno ima li tužitelj, kao radnik s nepunim radnim vremenom, pravo na uvećanu plaću, takozvanu naknadu za prekovremene sate letačke dužnosti.
- 2 Tuženik je društvo s ograničenom odgovornošću osnovano u skladu s njemačkim pravom. Upravlja zračnim prijevoznikom koji obavlja letove kratkog i dugog doleta. Tužitelj je od 2001. zaposlen kod tuženika kao pilot i prvi časnik.
- 3 Od 2010. tužitelj radi u nepunom radnom vremenu s radnim vremenom skraćenim na 90 % punog radnog vremena. Tužitelj je u skladu sa sporazumom na razini poduzeća zaposlen kao radnik s punim radnim vremenom bez skraćivanja satova letačke dužnosti. Međutim, on ima pravo na dodatnih 37 slobodnih dana godišnje.

Njegova osnovna plaća, uključujući dodatke povezane s radnim mjestom, umanjena je za 10 %.

- 4 U skladu s kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na radni odnos članova kabinske posade tuženika, vrijeme letačke dužnosti sastavni je dio radnog vremena za koje se isplaćuje osnovna plaća. Pored osnovne plaće, radnik prima naknadu za prekovremene sate letačke dužnosti ako je tijekom mjeseca odradio određeni broj sati letačke dužnosti, čime je prekoračio („dosegnuo”) pragove predviđene za uvećanu plaću. U tu su svrhu kolektivnim ugovorima predviđene tri satnice ovisno o iznosu uvećanja naknade po satu izračunane na temelju osnovne plaće. One se moraju uzeti u obzir prilikom izračuna plaće kada je radnik na liniji kratkog doleta odradio 106, 121 i 136 mjesečnih sati letačke dužnosti, čime je prekoračio takozvane početne pragove. Na sate letačke dužnosti na linijama dugog doleta primjenjuju se niži početni pragovi od 93, 106 i 120 mjesečnih sati letačke dužnosti. Odredbama kolektivnog ugovora ne predviđa se da se te granice u pogledu radnika s nepunim radnim vremenom umanje u skladu s njihovim udjelom u nepunom radnom vremenu.
- 5 Kako bi odredio tužiteljevu mjesečnu naknadu za prekovremene sate letačke dužnosti, tuženik izračunava pojedinačni početni prag kojim se uzima u obzir tužiteljev rad u nepunom radnom vremenu. Za sate letačke dužnosti koje tužitelj odradi izvan svojeg pojedinačnog početnog praga prima određenu naknadu po satu izračunanu na temelju osnovne plaće. Uvećanu plaću prima isključivo ako vremenom svoje letačke dužnosti prekorači početne pragove koji se primjenjuju na radnike s punim radnim vremenom.
- 6 Svojom tužbom tužitelj od tuženika zahtijeva u skladu s načelom *pro rata temporis* razliku između već isplaćene i uvećane naknade za prekovremene sate letačke dužnosti na temelju početnih pragova smanjenih ovisno o njegovu nepunom radnom vremenu.
- 7 Arbeitsgericht (Radni sud, Njemačka) je prihvatio tužbu. Landesarbeitsgericht (Zemaljski radni sud, Njemačka) ju je odbio. Tužitelj svojom revizijom koju je dopustio Landesarbeitsgericht (Zemaljski radni sud) ostaje pri svojem cilju da se tuženiku naloži plaćanje razlika u plaći.

### **Kratak prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku**

#### ***Nužnost odluke Suda***

- 8 Pravo na dodatnu plaću na koju se poziva tužitelj ne proizlazi iz primjenjivih odredbi kolektivnog ugovora. Njima je predviđena uvećana plaća u obliku naknade za prekovremene sate letačke dužnosti isključivo ako su prekoračeni početni pragovi koji se jedinstveno primjenjuju na radnike s nepunim i punim radnim vremenom. Međutim, to pravo postoji ako odredbe kolektivnog ugovora kojima se uređuje naknada za prekovremene sate letačke dužnosti nisu u skladu s

člankom 4. stavkom 1. TzBfG-a. Tom je odredbom predviđeno da se „prema radniku s nepunim radnim vremenom ne [smije] postupati na manje povoljan način nego prema usporedivom radniku s punim radnim vremenom zbog rada u nepunom radnom vremenu, osim ako objektivni razlozi opravdavaju različito postupanje. Radniku s nepunim radnim vremenom isplaćuje se plaća ili druga djeljiva novčana naknada barem razmjerno udjelu njegova radnog vremena u radnom vremenu usporedivog radnika s punim radnim vremenom.” Povreda članka 4. stavka 1. TzBfG-a stoga bi postojala ako bi početni pragovi koji se jedinstveno primjenjuju na radnike s nepunim i punim radnim vremenom predstavljali manje povoljno postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom za koje se ne bi mogli navesti objektivni razlozi. Posljedica takve povrede bila bi ništavost diskriminirajućeg uređenja predviđenog kolektivnim ugovorom na temelju članka 134. BGB-a, kojim se određuje da je ništav pravni posao protivan zakonskoj zabrani. Prethodna diskriminacija može se ukloniti isključivo „prilagodnom naviše” jer povlašten sustav ostaje jedini valjani referentni sustav (vidjeti presude od 14. ožujka 2018., Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, t. 30., i od 28. siječnja 2015., Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, t. 46. i 47.). Isključena je „prilagodba naniže”. Tuženiku bi se trebala isplatiti nezakonito uskraćena naknada za prekovremene sate letačke dužnosti razmjerno udjelu njegova radnog vremena u radnom vremenu usporedivog radnika s punim radnim vremenom.

- 9 Stoga je na sudu koji je uputio zahtjev da najprije provjeri dovode li odredbe kolektivnog ugovora o naknadi za prekovremene sate letačke dužnosti do manje povoljnog postupanja u smislu članka 4. stavka 1. TzBfG-a prema radnicima s nepunim radnim vremenom u odnosu na usporedive radnike s punim radnim vremenom.
- 10 Ako bi u pogledu naknade postojalo manje povoljno postupanje u smislu članka 4. stavka 1. TzBfG-a, valjalo bi potom ispitati je li to različito postupanje opravdano objektivnim razlozima koji omogućuju odstupanje od načela *pro rata temporis*.
- 11 Budući da je člankom 4. stavkom 1. TzBfG-a prenesen u nacionalno pravo članak 4. točke 1. i 2. Okvirnog sporazuma, u svrhu tumačenja članka 4. stavka 1. TzBfG-a valja uzeti u obzir sudsku praksu Suda koja se odnosi na pravo Unije. Isto vrijedi uzimajući u obzir to da se odredbe koje treba ocijeniti nalaze u kolektivnim ugovorima. Pravo na kolektivno pregovaranje zajamčeno člankom 28. Povelje Europske unije o temeljnim pravima mora se ostvarivati u području primjene prava Unije u skladu s pravom Unije. Kada nacionalni socijalni partneri donose mjere koje ulaze u područje primjene okvirnog sporazuma koji su sklopili socijalni partneri na razini Unije, oni moraju poštovati taj okvirni sporazum (presuda od 19. rujna 2018., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, t. 69. i 70.).

### ***Prvo prethodno pitanje***

- 12 Prvo prethodno pitanje odnosi se na tumačenje članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma s obzirom na metodologiju koju treba primijeniti kako bi se utvrdilo

dovodi li nacionalna odredba do manje povoljnog postupanja u pogledu plaće prema radnicima s nepunim radnim vremenom u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma.

- 13 U skladu s člankom 4. stavkom 1. prvom rečenicom TzBfG-a, prema radnicima s nepunim radnim vremenom ne smije se postupati na manje povoljan način nego prema usporedivim radnicima s punim radnim vremenom zbog rada u nepunom radnom vremenu, osim ako objektivni razlozi opravdavaju različito postupanje. Radnicima s nepunim radnim vremenom isplaćuje se na temelju članka 4. stavka 1. druge rečenice TzBfG-a plaća ili druga djeljiva novčana naknada barem razmjerno udjelu radnog vremena u radnom vremenu usporedivih radnika s punim radnim vremenom. Isto tako, odredbe kolektivnog ugovora moraju biti u skladu s člankom 4. TzBfG-a. Prema radnicima s nepunim radnim vremenom različito se postupa zbog rada s nepunim radnim vremenom ako je trajanje radnog vremena kriterij s kojim je povezano razlikovanje u pogledu različitih uvjeta rada.
- 14 Tužitelj je, kao pilot s nepunim radnim vremenom, usporediv s pilotima zaposlenima u punom radnom vremenu. Što se tiče tužitelja, usporediva skupina u smislu članka 4. stavka 1. TzBfG-a su piloti zaposleni u punom radnom vremenu prema kolektivnom ugovoru.
- 15 Usporedivi radnici s punim radnim vremenom u smislu članka 4. stavka 1. TzBfG-a su u skladu s člankom 2. stavkom 1. trećom rečenicom TzBfG-a radnici „s istom vrstom radnog odnosa i istovjetne ili slične djelatnosti”. Isto tako, kriteriji iz članka 3. točke 2. Okvirnog sporazuma, koji definiraju „usporedive radnike s punim radnim vremenom”, temelje se na sadržaju djelatnosti dotičnih osoba (presuda od 1. ožujka 2012., O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, t. 61.; vidjeti također presudu od 28. veljače 2013., Kenny i dr., C-427/11, EU:C:2013:122, t. 27.). Odredbama tarifnog ugovora uvjetuje se naknada za prekovremene sate letačke dužnosti isključivo time da se relevantna djelatnost obavlja u određenoj mjeri. Svi radnici koji se mogu klasificirati kao članovi kabinske posade i koji obrađuju sate letačke dužnosti na isti su način obuhvaćeni odredbama kolektivnog ugovora. Oni obavljaju usporedive djelatnosti. Uvjeti rada razlikuju se, kao u tužiteljevu slučaju, isključivo s obzirom na kraće radno vrijeme radnika s nepunim radnim vremenom u obliku dodatnih slobodnih dana.
- 16 Za odluku o reviziji bitno je utvrditi je li se prema tužitelju, koji je zaposlen u nepunom radnom vremenu, postupalo u pogledu naknade za prekovremene sate letačke dužnosti manje povoljno nego s pilotima zaposlenima u punom radnom vremenu. U tom su pogledu ključni način tumačenja članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma i, konkretnije, metodologija koju valja primijeniti kako bi se provjerilo postupa li se prema radnicima s nepunim radnim vremenom različito u pogledu plaće.
- 17 Postavljeno pitanje zahtijeva razjašnjenje Suda. Točno je da je sud koji je uputio zahtjev do sada smatrao da se najkasnije od presude od 6. prosinca 2007., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, više ne postavlja pravno pitanje koje se odnosi na

metodologiju koju treba primijeniti kako bi se provjerilo jesu li radnici s nepunim radnim vremenom u nepovoljnijem položaju u pogledu naknade plaće. Međutim, s obzirom na to da su u sudskoj praksi njemačkih radnih sudova i u pravnoj teoriji izražene dvojbe o metodologiji koju primjenjuje sud koji je uputio zahtjev, koje se sastoje od razmatranja različitih sastavnih elemenata naknade plaće, sud koji je uputio zahtjev više ne može smatrati da ne postoji nikakva razumna sumnja u tom pogledu.

- 18 Ako se ispitivanje različitog postupanja temelji na ukupnoj plaći, kao što je to učinio Sud u presudi od 15. lipnja 1994., Helmig i dr., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 i C-78/93, EU:C:1994:415, t. 26. i sljedeće točke, isključeno je manje povoljno postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom. Piloti s nepunim i punim radnim vremenom prema tome primaju istu plaću za radna vremena koja prekoračuju pojedinačne početne pragove koji se primjenjuju na radnika s nepunim radnim vremenom. U tom se slučaju revizija ne bi mogla prihvatiti.
- 19 Nasuprot tomu, ako se sastavni elementi naknade plaće moraju razmatrati odvojeno, kao što je to učinio Sud u presudama od 6. prosinca 2007., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, i od 27. svibnja 2004., Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, valja smatrati da postoji različito postupanje koja proizlazi iz činjenice da piloti s nepunim radnim vremenom primaju uvećanu plaću isključivo ako su odradili sate letačke dužnosti između svojeg prvog pojedinačnog početnog praga, određenog s obzirom na njihovo nepuno radno vrijeme, i fiksnih početnih pragova bez uvećane plaće. Kada se element naknade za prekovremene sate letačke dužnosti razmatra zasebno, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ne prima naknadu plaće uvećanu za naknadu za prekovremene sate letačke dužnosti za prvi sat koji prekoračuje pojedinačni prvi početni prag, nego isključivo ako je prekoračen prag koji se primjenjuje na radnike s punim radnim vremenom. Isto vrijedi *mutatis mutandis* u pogledu druge i treće razine početnih pragova. Prag nakon čijeg doseganja nastaje pravo ne umanjuje se u pogledu radnika koji rade u nepunom radnom vremenu razmjerno njihovom pojedinačnom radnom vremenu. To bi, što se tiče radnika koji rade u nepunom radnom vremenu, dovelo do negativnih učinaka na odnos između činidbe i protučinidbe i stoga do izravnog različitog postupanja. Sud koji je uputio zahtjev stoga bi trebao provjeriti je li različito postupanje opravdano objektivnim razlozima. To je predmet drugog prethodnog pitanja.

### ***Drugo prethodno pitanje***

- 20 Drugo prethodno pitanje odnosi se na tumačenje članka 4. točaka 1. i 2. Okvirnog sporazuma u pogledu objektivnih razloga koji opravdavaju manje povoljno postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom i odstupanje od načela *pro rata temporis*.
- 21 Ako se odredbama kolektivnog ugovora o naknadi za prekovremene sate letačke dužnosti postupa u pogledu naknade plaće prema radnicima koji rade u nepunom

radnom vremenu manje povoljno, na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri može li se različito postupanje opravdati objektivnim razlogom u smislu članka 4. stavka 1. prve rečenice TzBfG-a. U tom pogledu valja ispitati zahtijeva li se načelom *pro rata temporis* u skladu s člankom 4. stavkom 1. prvom rečenicom TzBfG-a da se početni pragovi koji se prema odredbama kolektivnog ugovora jedinstveno primjenjuju na radnike s punim i nepunim radnim vremenom umanje ovisno o nepunom radnom vremenu ili svrha naknade omogućuje odstupanje od tog načela.

- 22 Člankom 4. stavkom 1. prvom rečenicom TzBfG-a ne uređuje se u skladu s člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma apsolutna zabrana diskriminacije. Tom se odredbom konkretizira opća zabrana diskriminacije iz članka 4. stavka 1. prve rečenice TzBfG-a u području plaće ili druge djeljive novčane naknade. Člankom 4. stavkom 1. TzBfG-a zabranjuje se odstupanje od načela *pro rata temporis* na štetu radnika s nepunim radnim vremenom ako ne postoji nikakav objektivni razlog za to. Međutim, različito radno opterećenje samo po sebi ne omogućuje različito postupanje prema radnicima s punim radnim vremenom u odnosu na one s nepunim radnim vremenom. Razlozi za opravdanje moraju biti druge vrste. Ispitivanje objektivnog opravdanja različitog postupanja mora se voditi svrhom naknade. Različito postupanje prema radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu može se opravdati isključivo ako se njegov razlog može izvesti iz odnosa između svrhe naknade i opsega rada s nepunim radnim vremenom.
- 23 Cilj odredbi kolektivnog ugovora o naknadi za prekovremene sate letačke dužnosti jest kompenziranje posebnog opterećenja, a ne, kao što to tvrdi tužitelj, kompenzirati žrtvovanje slobodnog vremena. To proizlazi iz tumačenja odredbi kolektivnog ugovora.
- 24 Stoga, najprije valja utvrditi da se naknada za prekovremene sate letačke dužnosti duguje isključivo za određenu djelatnost. Ona se plaća isključivo za vremena letačke dužnosti u smislu odredbi kolektivnog ugovora koja su odrađena u određenoj mjeri. Da su stranke kolektivnog ugovora htjele kompenzirati žrtvovanje slobodnog vremena, morale bi odrediti najdulje trajanje svih djelatnosti koje su u skladu s kolektivnim ugovorom u okviru radnog vremena. Naime, do zadiranja u zaštićeno područje slobodnog vremena dolazi neovisno o konkretno obavljenoj djelatnosti. Nadalje, valja istaknuti da, s obzirom na to da se uređenjem predviđenim kolektivnim ugovorom od njih zahtijeva velika vremenska fleksibilnost, radnici moraju smatrati da poslodavcu mogu biti dostupni do dopuštene granice radnog vremena. Stoga je logično da se zadiranje u osobno područje slobodnog vremena koje je s time povezano već nadoknađuje osnovnom plaćom. Naposljetku, odredba kolektivnog ugovora o organizaciji radnog vremena, kojom se uređuje zahtjev u pogledu ravnomjernog opterećenja, također govori u prilog cilja kompenziranja opterećenja. Naime, u skladu s tom odredbom, zaposlenici se prilikom organizacije radnog vremena moraju rasporediti i podijeliti na način da se osigura što je moguće „ravnomjernije opterećenje” svih zaposlenika.

- 25 Za odluku o reviziji bitno je ocijeniti može li se sânim ciljem utvrđenim kolektivnim ugovorima opravdati manje povoljno postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom i odstupanje od načela *pro rata temporis*. U tom je pogledu bitan način tumačenja članka 4. točaka 1. i 2. Okvirnog sporazuma, to jest, konkretno, može li se ciljem odredbi kolektivnog ugovora, a to je kompenzirati posebno radno opterećenje, općenito opravdati različito postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom.
- 26 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je otvoreno pitanje može li se ciljem koji se nastoji ostvariti odredbom kolektivnog ugovora, a koji se sastoji u kompenziranju radnih opterećenja, opravdati manje povoljno postupanje prema radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu. Pravna situacija nije *a priori* jednoznačna („*acte clair*”) niti je sudskom praksom Suda razjašnjena na način koji ne ostavlja mjesta nikakvoj razumnoj sumnji („*acte éclairé*”).
- 27 Sud koji je uputio zahtjev iz prethodne sudske prakse Suda zaključuje da se isključivo objektivni razlozi mogu uzeti u obzir kako bi se opravdalo različito postupanje u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma. Taj pojam treba tumačiti na način da nejednako postupanje o kojem je riječ treba odgovarati stvarnoj potrebi te biti prikladno i nužno za ostvarenje cilja koji se želi postići (presuda od 1. ožujka 2012., O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, t. 64.).
- 28 To pravno pitanje ne može se sa stajališta suda koji je uputio zahtjev smatrati razriješenim zato što je Sud u više navrata podsjetio da je na nacionalnom sudu da ocijeni opravdavaju li objektivni razlozi različito postupanje (presude od 1. ožujka 2012., O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, t. 67., od 6. prosinca 2007., Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, t. 43., i od 27. svibnja 2004., Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, t. 18.). Naime, u svakom se pojedinom slučaju radilo o ocjeni pozivanja na to je li se u konkretnom slučaju naveo razlog za opravdanje i je li ispitivanjem utvrđeno da je navedeni razlog u skladu sa zahtjevom u pogledu opravdanosti. Ti se navodi ne odnose prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev na pitanje može li se određenom činjeničnom situacijom sâmom po sebi opravdati različito postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom. Sud je već naglasio da određeni razlog – proračunski razlozi – ne može *a priori* predstavljati valjano opravdanje (presuda od 1. ožujka 2012., O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, t. 66.).
- 29 Ako se ne može pozivati na kompenziranje radnih opterećenja kako bi se opravdalo manje povoljno postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom, revizija se ne bi mogla prihvatiti.
- 30 Ako bi kompenziranje opterećenja predstavljao razlog koji bi sâm po sebi bio prikladan za opravdanje različitog postupanja prema radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu, na sudu je koji je uputio zahtjev da detaljno provjeri odgovara li konkretno kompenziranje opterećenja s odabranim pragovima stvarnoj potrebi poduzetnika te je li prikladno i nužno za postizanje tog cilja. U tom se slučaju revizija ne bi mogla prihvatiti.