Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
NICHOLASA EMILIOUA
od 1. prosinca 2022.[1]

Predmet C-660/20

MK
protiv
Lufthansa CityLine GmbH

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Načelo nediskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom – Piloti – Načelo *pro rata temporis* – Uvećana naknada za dodatne sate letačke dužnosti koji prekoračuju mjesečni prag – Isti pragovi i za pilote s punim i za pilote s nepunim radnim vremenom”

I. Uvod

1. MK je pilot zaposlen u nepunom radnom vremenu (90 % punog radnog vremena) u društvu Lufthansa CityLine GmbH. Zbog posebne naravi njegova zanimanja njegov se rad u nepunom radnom vremenu očituje u obliku dodatnih slobodnih dana koji mu se godišnje dodjeljuju. Međutim, broj sati letačke dužnosti tijekom radnih dana nije mu smanjen, što znači da on tada radi kao da je pilot s punim radnim vremenom. Što se tiče naknade za te sate letačke dužnosti, primjenjuju se tri stope povećanja plaće u slučaju prekoračenja triju progresivnih pragova mjesečnih sati letačke dužnosti. Ti se pragovi ujednačeno primjenjuju na sve pilote koji su zaposleni u tuženom društvu, neovisno o tome rade li u punom ili u nepunom radnom vremenu.

2. MK je smatrao da ga primjena tih pragova izlaže manje povoljnom postupanju u odnosu na usporedivog radnika s punim radnim vremenom u smislu njemačkog zakonodavstva kojim je proveden Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum)[2]. On je stoga protiv tuženika podnio tužbu zahtijevajući razliku između plaće koju je primio i plaće koju je, kako tvrdi, trebao primiti da su sporni pragovi sniženi razmjerno trajanju njegova nepunog radnog vremena.

3. Ta je tužba prihvaćena u prvostupanjskom postupku. Međutim, u žalbenom je postupku odbijena. Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), kojem je MK podnio reviziju, pita izlažu li opći pragovi o kojima je riječ osobu MK manje povoljnom postupanju u smislu Okvirnog

[1] Izvorni jezik: engleski

[2] Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom, priložen 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.)

sporazuma. S obzirom na sudsku praksu Suda te dvojbe koje u pogledu tog pitanja postoje u nacionalnoj sudskoj praksi, sud koji je uputio zahtjev nije siguran koji kriterij treba primijeniti kako bi se utvrdilo je li zaposlenik s nepunim radnim vremenom kao što je to osoba MK izložen nejednakom postupanju. Ako sporna pravila osobu MK doista izlažu manje povoljnom postupanju, sud koji je uputio zahtjev traži i da se pojasni je li takvo postupanje opravdano ciljem tih pravila, a to je kompenziranje posebnog radnog opterećenja.

II. Pravni okvir

A. Pravo Europske unije

4. Članak 4. Okvirnog sporazuma odnosi se na načelo nediskriminacije. Njegovi stavci 1. i 2. propisuju sljedeće:

„1. Što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.

2. Prema potrebi se primjenjuje načelo *pro rata temporis*.”

B. Njemačko pravo

5. Članak 134. Bürgerliches Gesetzbucha (njemački Građanski zakonik, u daljnjem tekstu: BGB) predviđa da je ništetan svaki pravni posao koji je protivan zakonskoj zabrani.

6. Članak 4. stavak 1. Gesetza über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Zakon o radu s nepunim radnim vremenom i ugovorima o radu na određeno vrijeme, u daljnjem tekstu: TzBfG) predviđa 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 *pro rata* novčana naknada barem razmjerno udjelu njegova radnog vremena u usporedbi s radnim vremenom radnika s punim radnim vremenom s kojim ga se uspoređuje.”

III. Činjenično stanje, nacionalni postupak i prethodna pitanja

7. MK je zaposlen u tuženom društvu kao pilot i prvi časnik od 2001. godine. Od 2010. radi u nepunom radnom vremenu, na način da mu je radno vrijeme skraćeno na 90 % punog radnog vremena. Shodno tomu, plaća mu je umanjena za 10 %.

8. Zaposlenje u nepunom radnom vremenu osobi MK osigurava dodatnih 37 slobodnih dana godišnje. Međutim, broj sati letačke dužnosti tijekom radnih dana nije mu smanjen.

9. U skladu s kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na članove letačke posade zaposlene u tuženom društvu, vrijeme letačke dužnosti sastavni je dio radnog vremena [3]. Osim osnovne plaće, radnik prima naknadu za prekovremene sate letačke dužnosti *(Mehrflugdienststundenvergütung*) ako je tijekom mjeseca odradio određeni broj sati letačke dužnosti i time prekoračio (dosegnuo) pragove predviđene za uvećanu plaću. U tu su svrhu kolektivnim ugovorima predviđene tri različite satnice. One se primjenjuju prilikom izračunavanja plaće kada je radnik na liniji kratkog doleta odradio 106, 121 odnosno 136 mjesečnih sati letačke dužnosti. U odnosu na linije dugog doleta primjenjuju se niži početni pragovi od 93, 106 i 120 mjesečnih sati letačke dužnosti. Odredbama kolektivnog ugovora nije predviđeno da se u pogledu radnika s nepunim radnim vremenom ti pragovi snižavaju razmjerno trajanju njihova nepunog radnog vremena.

10. Kako bi odredio mjesečnu naknadu osobe MK za prekovremene sate letačke dužnosti, tuženik izračunava pojedinačni početni prag uzimajući u obzir da osoba MK radi u nepunom radnom vremenu. MK za sate letačke dužnosti koje odradi iznad svojeg pojedinačnog početnog praga prima naknadu izračunanu na temelju njegove osnovne plaće. Uvećanu naknadu prima isključivo ako vremenom svoje letačke dužnosti prekorači početne pragove.

11. MK je protiv tuženika podnio tužbu zahtijevajući razliku između plaće koju je već primio i plaće koju je trebao primiti na temelju prekovremenih sati letačke dužnosti da su početni pragovi u odnosu na njega sniženi razmjerno trajanju njegova nepunog radnog vremena.

12. Iako je Arbeitsgericht München (Radni sud u Münchenu, Njemačka) prihvatio tu tužbu, Landesarbeitsgericht München (Zemaljski radni sud u Münchenu, Njemačka) poslije ju je odbio.

13. Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud), kojem je MK podnio reviziju, ističe da se početni pragovi koji dovode do isplate povećane plaće za prekovremene sate letačke dužnosti primjenjuju ujednačeno na radnike s punim i na radnike s nepunim radnim vremenom. Taj sud propitkuje izlažu li takve okolnosti radnike s nepunim radnim vremenom manje povoljnom postupanju u odnosu na usporedive radnike s punim radnim vremenom u smislu članka 4. stavka 1. TzBfG-a. Ako je doista riječ o manje povoljnom postupanju u vezi s plaćom, taj sud navodi da će biti nužno ispitati je li takvo postupanje opravdano objektivnim razlogom koji omogućuje da se odstupi od načela *pro rata temporis*.

14. Navodeći da je člankom 4. stavkom 1. TzBfG-a u nacionalno pravo prenesen članak 4. stavci 1. i 2. Okvirnog sporazuma, sud koji je uputio zahtjev nije siguran koji kriterij treba primijeniti kako bi se utvrdilo postojanje nejednakog postupanja. Konkretnije, taj sud dvoji treba li u okviru analize upotrijebiti metodologiju korištenu u presudama Elsner-Lakeberg [4] i Voß [5], u okviru kojih su se, prema njegovu mišljenju, razmatrale različite sastavnice plaće, ili sagledati *ukupnu plaću*, što je učinjeno, prema njegovu navodu, u presudi Helmig [6]. Sud koji je uputio zahtjev ističe da će upotreba potonje metode dovesti do zaključka da sporna pravila ne uzrokuju nejednako postupanje. Međutim, primjena prvonavedene metode dovest će do suprotnog zaključka. Sporne

[3] Iz spisa predmeta proizlazi da „sate letačke dužnosti" čine vrijeme letenja i niz drugih sastavnica kao što su to pripremne radnje ili radnje koje se moraju izvršiti nakon leta, vrijeme potrošeno na obuku u simulatoru leta itd. Iz spisa predmeta proizlazi i da sati letačke dužnosti čine samo jednu sastavnicu ukupnog radnog vremena, koje među ostalim i osobito uključuje administrativne radnje, stanje pripravnosti, brigu o putnicima, profesionalne misije, vrijeme potrošeno na tlu tijekom zaustavljanja ili vrijeme potrošeno na zdravstvene preglede.

[4] Presuda od 27. svibnja 2004. (C-285/02, EU:C:2004:320) (u daljnjem tekstu: presuda Elsner-Lakeberg)

[5] Presuda od 6. prosinca 2007. (C-300/06, EU:C:2007:757) (u daljnjem tekstu: presuda Voß)

[6] Presuda od 15. prosinca 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) (u daljnjem tekstu: presuda Helmig)

odredbe u tom će se slučaju moći proglasiti valjanima samo ako je njihov cilj, a to je kompenziranje posebnog radnog opterećenja, moguće smatrati objektivnim razlogom u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma koji može opravdati nejednako postupanje.

15. S obzirom na te okolnosti, Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio je prekinuti postupak i Sudu uputiti sljedeća prethodna pitanja:

„1. Postupa li se na temelju nacionalne zakonske odredbe na manje povoljan način prema radnicima s nepunim radnim vremenom u odnosu na usporedive radnike s punim radnim vremenom u smislu članka 4. stavka 1. [Okvirnog sporazuma] ako se njome dopušta da se dodatna naknada i u pogledu radnika s nepunim i u pogledu radnika s punim radnim vremenom uvjetuje prekoračenjem istog broja radnih sati i time se omogućuje uzimanje u obzir ukupne plaće, a ne dodatne naknade kao sastavnog dijela plaće?

U slučaju potvrdnog odgovora na prvo prethodno pitanje:

2. Je li u skladu s člankom 4. stavkom 1. i načelom *pro rata temporis* iz članka 4. stavka 2. [Okvirnog sporazuma] nacionalna zakonska odredba kojom se dopušta da se pravo na dodatnu naknadu i u pogledu radnika s nepunim i u pogledu radnika s punim radnim vremenom uvjetuje prekoračenjem istog broja radnih sati ako je svrha dodatne naknade kompenziranje posebnog radnog opterećenja?”

16. Pisana očitovanja podnijeli su MK, tuženik, njemačka vlada i Europska komisija. Te su stranke, zajedno s danskom, poljskom i norveškom vladom, iznijele usmena očitovanja na raspravi održanoj 21. rujna 2022.

IV. Analiza

17. Sud koji je uputio zahtjev svojim prvim pitanjem u biti pita uzrokuju li odredbe poput onih o kojima je riječ, sadržane u kolektivnim ugovorima, nejednako postupanje između radnika s nepunim i radnika s punim radnim vremenom s obzirom na to da obje kategorije radnika moraju dosegnuti isti „prag” sati letačke dužnosti da bi ostvarile pravo na uvećanu naknadu za broj radnih sati koji prekoračuje te pragove[7].

18. Sud koji je uputio zahtjev svojim drugim pitanjem pita može li se nejednako postupanje između pilota s nepunim i pilota s punim radnim vremenom uzrokovano ujednačenom primjenom tih pragova na obje kategorije radnika – ako se njegovo postojanje utvrdi – opravdati ciljem da se kompenzira posebno radno opterećenje.

19. U skladu sa zahtjevom Suda, u ovom ću mišljenju razmatrati samo *prvo pitanje*.

[7] Iako se tekst postavljenih pitanja odnosi na „nacionalnu zakonodavnu odredbu”, iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da se iznos naknade koji proizlazi iz jedinstvenih pragova o kojima je riječ propisuje kolektivnim ugovorima. Iz zahtjeva za prethodnu odluku također proizlazi da se na osobu MK može primijeniti šest jedinstvenih pragova (tri za letove kratkog doleta i tri za letove dugog doleta) (vidjeti točku 9. ovog mišljenja). Za potrebe ovog mišljenja, postojanje različitih pragova ne zahtijeva provedbu zasebnih analiza zato što je u ovom predmetu relevantna, te se odnosi na sve pragove, činjenica da se oni primjenjuju i na pilote s punim i na pilote s nepunim radnim vremenom.

20. Razlog za upućivanje tog pitanja, koje se odnosi na utvrđivanje postojanja nejednakog postupanja među radnicima, jest taj da, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, iz sudske prakse Suda proizlaze dva različita kriterija koja se u tom pogledu mogu upotrijebiti. Odabir kriterija određuje ishod, zbog čega nije jasno kako treba odgovoriti na to pitanje.

21. Za potrebe analize tog pitanja prvo ću iznijeti određena uvodna zapažanja o tome jesu li Okvirni sporazum i sudska praksa na koju se poziva sud koji je uputio zahtjev primjenjivi na ovaj predmet (A). Nakon toga ću proučiti tu sudsku praksu kako bih odredio koji kriterij treba primijeniti (B). Naposljetku ću utvrditi da primjena tog kriterija dovodi do zaključka da u situaciji o kojoj je riječ ne postoji nejednako postupanje (C).

A. Uvodne napomene

22. Ovaj se predmet odnosi na tumačenje zabrane diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom predviđene člankom 4. Okvirnog sporazuma. Stoga je potrebno provjeriti je li Okvirni sporazum primjenjiv na situaciju osobe MK (1) te, ako jest, je li na situacije uređene tim aktom primjenjiva sudska praksa na koju se poziva sud koji je uputio zahtjev i o kojoj su stranke u ovom postupku opširno raspravljale (2).

1. Je li Okvirni sporazum primjenjiv?

23. Pravila kojima su određeni početni pragovi o kojima je riječ nalaze se u kolektivnim ugovorima. Podsjećam na to da su ti akti obuhvaćeni područjem primjene Okvirnog sporazuma, koji se, kako je predviđeno u njegovu članku 2. stavku 1., primjenjuje „na radnike s nepunim radnim vremenom koji imaju ugovor o radu ili radni odnos definiran zakonom, *kolektivnim ugovorom* ili praksom koja je na snazi u pojedinoj državi članici” [8].

24. Osim toga, kad je riječ o primjenjivosti Okvirnog sporazuma na osobu MK, ističem da se pojam radnik s nepunim radnim vremenom, u skladu s člankom 3. stavkom 1. Okvirnog sporazuma, odnosi na „radnika čije je uobičajeno radno vrijeme, izračunano na tjednoj osnovi ili prosječno, u razdoblju zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena usporedivog radnika s punim radnim vremenom”. Točno je da MK, s obzirom na posebnu narav svojeg zanimanja, nema fiksno tjedno radno vrijeme (čemu ću se podrobnije posvetiti u dijelu C.1 ovog mišljenja). Međutim, članak 4. Okvirnog sporazuma sadržava načelo socijalnog prava Unije koje nije moguće usko tumačiti [9]. Što se tiče konkretne situacije osobe MK, on, koliko shvaćam, godišnje odradi manje radnih sati nego usporedivi radnik s punim radnim vremenom, što je nužna posljedica dodatnih 37 slobodnih dana godišnje na koje ima pravo kao radnik s nepunim radnim vremenom, a zbog čega mu je plaća umanjena za 10 %. Stoga smatram da on jest radnik s nepunim radnim vremenom u smislu Okvirnog sporazuma.

[8] Moje isticanje. U pogledu nužnosti da pravila koja dogovore socijalni partneri budu u skladu s pravom Unije, vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika M. Bobeka u predmetu Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, u daljnjem tekstu: mišljenje u predmetu Hein, t. 30. i navedenu sudsku praksu).

[9] Presuda od 7. srpnja 2022, Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530; u daljnjem tekstu: presuda Zone de secours Hainaut-Centre, t. 43. i navedena sudska praksa.

25. Naposljetku, plaća nedvojbeno spada pod pojam „uvjeti zapošljavanja” iz članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma. Sud je potvrdio da su financijski uvjeti poput onog u vezi s plaćom obuhvaćeni navedenim pojmom [10]. Stoga smatram da se zahtjev osobe MK odnosi na uvjet zapošljavanja u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma.

2. Je li sudska praksa na koju se poziva sud koji je uputio zahtjev primjenjiva?

26. Nakon što sam utvrdio da spor iz glavnog postupka ulazi u područje primjene Okvirnog sporazuma, podsjećam na to da je središnje pitanje ovog predmeta čini li situacija koja se razmatra u glavnom postupku povredu zabrane diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom predviđene člankom 4. tog sporazuma.

27. Sud koji je uputio zahtjev se prilikom naglašavanja svojih dvojbi u pogledu kriterija koji treba primijeniti u ovom predmetu ponajprije poziva na tri presude Suda: Helmig, Elsner-Lakeberg i Voß. Valja podsjetiti na to da se svi ti predmeti odnose na tumačenje načela jednake plaće za muškarce i žene predviđenog (trenutačno) u članku 157. UFEU-a i/ili Direktivi o jednakim plaćama [11]. Iako su se ti predmeti odnosili i na radnike s nepunim radnim vremenom, u njima se nije pozivalo na Okvirni sporazum [12].

28. Nasuprot tomu, kako je već navedeno, ovaj se predmet odnosi na tumačenje članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma, akta koji je izričito namijenjen promicanju rada u nepunom radnom vremenu i uklanjanju diskriminacije između radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i onih koji rade u punom radnom vremenu [13]. Njime su u tom pogledu predviđena pravila minimalne zaštite [14].

29. Zabrana diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom propisana je člankom 4. stavkom 1., prema kojem se, „[š]to se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju […] tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima”. U članku 4. stavku 2. dodano je da se, „[p]rema potrebi […] primjenjuje načelo *pro rata temporis*”.

30. Slažem se sa strankama ovog postupka koje su se očitovale na raspravi da činjenica da se sudska praksa na koju se poziva sud koji je uputio zahtjev odnosi na jednaku plaću za žene i muškarce sama po sebi ne dovodi u pitanje relevantnost te sudske prakse za ovaj predmet. Argumentacija Suda u predmetima Helmig, Elsner-Lakeberg i Voß ima, kako poljska vlada ističe, dva dijela. Sud je prvo razmatrao navodno različito postupanje između radnika s

[10] Presuda Zone de secours Hainaut-Centre, t. 52. i navedena suska praksa

[11] Direktiva Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene (SL 1975., L 45, str. 19.) [neslužbeni prijevod]; u daljnjem tekstu: Direktiva o jednakim plaćama. Ta je direktiva zamijenjena Direktivom 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravci SL 2017., L 162, str. 56. i SL 2019., L 191, str. 45.).

[12] Čini se da je činjenično stanje predmeta Helmig, Elsner-Lakeberg i, djelomično, predmeta Voß nastalo prije isteka roka za prijenos primjenjivog na obveze predviđene Okvirnim sporazumom.

[13] Vidjeti presudu Zone de secours Hainaut-Centre, t. 42. i navedenu sudsku praksu.

[14] Prema članku 6. stavku 1. Okvirnog sporazuma, „[d]ržave članice i/ili socijalni partneri mogu održati ili uvesti povoljnije odredbe od onih koje su predviđene [tim s]porazumom”. Vidjeti presudu od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, u daljnjem tekstu: presuda Greenfield; t. 39.).

punim i radnika s nepunim radnim vremenom, nakon čega je analizirao utječe li to različito postupanje, kada se utvrdi njegovo postojanje, u većoj mjeri na žene nego na muškarce (ocjenu čega je prepustio sudu koji je uputio zahtjev).

31. Prije svega, kako je podsjetila danska vlada, zabrana diskriminacije predviđena člankom 4. Okvirnog sporazuma i zabrana diskriminacije propisana Direktivom o jednakim plaćama konkretiziraju isto temeljno načelo prava Unije, a to je opće načelo jednakosti u skladu s kojim se u usporedivim situacijama ne smije različito postupati osim ako je takvo postupanje objektivno opravdano [15]. Naposljetku, ne vidim ništa u tekstu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma ili bilo koje druge odredbe tog akta što bi dovelo u pitanje relevantnost prethodno navedene sudske prakse za ovaj predmet.

32. Kako je već kratko spomenuto, Sud je pojasnio da se pojam „uvjeti zapošljavanja" iz članka 4. Okvirnog sporazuma odnosi na financijske uvjete zapošljavanja jer bi, u suprotnom, načelo *pro rata temporis* bilo lišeno svojeg sadržaja, „s obzirom na to da bi se to načelo po definiciji trebalo primjenjivati na djeljiva davanja, kao što su ona koja proizlaze iz financijskih uvjeta zapošljavanja povezanih s, primjerice, plaćom i mirovinama" [16]. Sud je usto dodao da se načelo nediskriminacije predviđeno člankom 4. Okvirnog sporazuma mora primjenjivati i na konstitutivne elemente plaće i na visinu tih konstitutivnih elemenata [17].

33. Iz sudske prakse Suda proizlazi da je načelo *pro rata temporis* „fakultativno sredstvo" za razmjerno smanjenje određenih prava radnika s nepunim radnim vremenom, na način koji je proporcionalan stvarnom vremenu koje oni provode radeći u usporedbi s radnicima koji rade u punom radnom vremenu [18]. Naime, uzimanje u obzir skraćenog radnog vremena radnika koji rade u nepunom radnom vremenu u usporedbi s radnicima koji rade u punom radnom vremenu objektivno je mjerilo koje omogućuje razmjerno smanjenje prava prvonavedenih radnika [19].

34. Konkretnije, Sud je primjenu načela *pro rata temporis* smatrao prikladnom za razmjerno smanjenje trajanja godišnjeg odmora [20], iznosa starosne mirovine [21] odnosno iznosa doplatka za djecu [22]. Sud je usto prihvatio, u tom kontekstu, prilagodbu gornje granice plaćanja na koja

[15] Vidjeti, u tom pogledu, presudu od 12. listopada 2004., Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, t. 56.), koja se odnosila na članak 4. Okvirnog sporazuma i Direktivu Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (SL 1976., L 39, str. 40.) [neslužbeni prijevod]. Ta je direktiva stavljena izvan snage Direktivom 2006/54, koja se spominje u bilješci 11. ovog mišljenja. Vidjeti također presudu od 13. srpnja 2017., Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539; u daljnjem tekstu: presuda Kleinsteuber, t. 39.).

[16] Presuda od 10. lipnja 2010., Bruno i dr. (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329; u daljnjem tekstu: presuda Bruno, t. 34., vidjeti također točku 42. Moglo bi se tvrditi da je Sud tim pojašnjenjem htio otkloniti dvojbe koje su mogle proizaći iz činjenice da članak 153. stavak 5. UFEU-a (tadašnji članak 137. stavak 5. UEZ-a) isključuje nadležnost Europske unije u pogledu, među ostalim, plaće. Sud je pojasnio da se to isključenje odnosi na usklađivanje visina plaća, ali ne i na „svako pitanje koje je na bilo koji način povezano s plaćom". Vidjeti presudu Bruno, t. 37. Sud je u toj presudi pojasnio i da se, kada je riječ o mirovinama, Okvirni sporazum odnosi samo na one mirovine koje ovise o radnom odnosu, a ne i na one koje se isplaćuju iz zakonskih sustava socijalnog osiguranja.

[17] Presuda Bruno, t. 40. Vidjeti također presudu od 7. travnja 2022., Ministero della Giustizia i dr. (status talijanskih mirovnih sudaca) (C-236/20, EU:C:2022:263, u daljnjem tekstu: presuda Ministero della Giustizia i dr. (status talijanskih mirovnih sudaca), t. 38. i navedenu sudsku praksu).

[18] Da upotrijebim neke od izraza kojima se nezavisni odvjetnik M. Bobek poslužio u svojem mišljenju u predmetu Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, t. 45. i 69.)

[19] Presuda Ministero della Giustizia i dr. (status talijanskih mirovnih sudaca), t. 52. i navedena sudska praksa. Vidjeti također presudu Kleinsteuber, t. 30. i navedenu sudsku praksu; presudu Zone de secours Hainaut-Centre, t. 57.; i rješenje od 3. ožujka 2021., Fogasa (C-841/19, EU:C:2021:159; u daljnjem tekstu: rješenje u predmetu Fogassa, t. 43. i navedenu sudsku praksu).

[20] Presude od 22. travnja 2010., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, t. 33.), i Greenfield, t. 32.

[21] Presuda od 23. listopada 2003., Schönheit i Becker (C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, t. 90. do 93.)

[22] Presuda od 5. studenoga 2014., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, t. 25.)

zaposlenici imaju pravo u slučaju nesolventnosti njihova poslodavca [23] te je pravila prema kojima se prethodni (kraći) rad u nepunom radnom vremenu razmjerno uzima u obzir prilikom izračunavanja radnog staža proglasio spojivima s Okvirnim sporazumom [24].

35. U suprotnosti s tim situacijama, iz spisa ovog predmeta ne proizlazi, prema svemu sudeći, da su osobi MK plaća ili druga prava umanjena u usporedbi s plaćom ili drugim pravima pilota koji rade u punom radnom vremenu. Umjesto toga, koliko shvaćam, MK tvrdi da mu je zbog činjenice da radi u nepunom radnom vremenu teže dosegnuti opće početne pragove te ostvariti uvećanu naknadu za sate letačke dužnosti koje odradi iznad tih pragova. Stoga, pitanje na koje u tom kontekstu treba odgovoriti jest odnosi li se zabrana predviđena člankom 4. Okvirnog sporazuma i na tu konkretnu situaciju.

36. Prije razmatranja te tvrdnje pojasnit ću kriterij koji treba primijeniti kako bi se provjerilo radi li se doista o različitom postupanju prema radnicima s nepunim radnim vremenom kada je riječ o plaći. U tu ću svrhu sada analizirati sudsku praksu na koju se poziva sud koji je uputi zahtjev.

B. Kriterij koji proizlazi iz presuda Helmig, Elsner-Lakeberg i Voß

37. Kako sam prije istaknuo, relevantnu sudsku praksu u predmetnom kontekstu čine presude Helmig, Elsner-Lakeberg i Voß. Međutim, stranke ovog postupka ne slažu se oko toga koje su točno posljedice tih presuda kada je riječ o ocjenjivanju postojanja nejednakog postupanja u vezi s plaćom. Kako bih pojasnio taj element, izložit ću postupan razvoj sudske prakse do kojeg je došlo u tim trima presudama (1) te ću odrediti kriterij koji iz njih proizlazi (2).

1. Od presude Helmig do presuda Elsner-Lakeberg i Voß

38. Kao prvo, presuda Helmig, donesena 1994., odnosila se na radnike s nepunim radnim vremenom koji su zahtijevali isplatu dodatka za vrijeme koje su proveli radeći izvan svojeg pojedinačnog nepunog radnog vremena, iako se takav dodatak radnicima isplaćivao samo ako bi radili više od punog radnog vremena. Sud je utvrdio da nije bila riječ o različitom postupanju. Taj je zaključak utemeljio na činjenici da su, primajući redovnu naknadu za prekovremeni rad (izvan okvira svojeg nepunog radnog vremena, ali unutar punog radnog vremena), radnici s nepunim radnim vremenom za isti broj radnih sati primali istu plaću kao i radnici s punim radnim vremenom. S obzirom na to, Sud je u točki 26. te presude utvrdio da „nejednako postupanje postoji kad god je *ukupna plaća* radnika s punim radnim vremenom veća od plaće radnika s nepunim radnim vremenom za isti broj radnih sati odrađenih u okviru radnog odnosa” [25]. Iz toga proizlazi kriterij da plaća za isti broj radnih sati ne smije biti manja.

39. S obzirom na izraz „ukupna”, pristup iz presude Helmig naziva se kriterijem „ukupne plaće”. Ako se promatra odvojeno, ne uzimajući u obzir konkretne činjenice ili kontekst tog predmeta, ta kvalifikacija može biti, prema mojem mišljenju, pomalo zavaravajuća zato što je Sud u obzir uzeo „plaću” za isti broj radnih sati. Smatram da uporaba izraza „ukupna” odražava činjenicu da se zahtjev tužiteljâ u tom predmetu odnosio na njihovu plaću za prekovremeni rad kao posebnu sastavnicu njihove plaće. Nasuprot tomu, njegova uporaba ne znači da je Sud odlučio zanemariti

[23] Rješenje u predmetu Fogasa, t. 41. do 49.

[24] Presuda Zone de secours Hainaut-Centre, t. 60. i 67.

[25] Moje isticanje. Vidjeti također presudu od 6. veljače 1996., Lewark (C-457/93, EU:C:1996:33, t. 25.). Taj se predmet odnosio na odbijanje poslodavca da radniku s nepunim radnim vremenom plati naknadu za vrijeme koje je potonji proveo na osposobljavanju u trajanju duljem od njegova nepunog radnog vremena.

pojedinačne sastavnice plaće. Naprotiv, Sud je obratio pozornost na te pojedinačne sastavnice (sastavnicu koja se temelji na redovnoj plaći i sastavnicu koja se temelji na uvećanoj plaći) te je odlučio, na temelju te analize, da predmetna situacija nije podrazumijevala različito postupanje [26].

40. Kao drugo, presuda Elsner-Lakeberg, donesena 2004., odnosila se na učiteljicu s nepunim radnim vremenom. Prva tri sata prekovremenog rada nisu se plaćala ni radnicima s punim ni radnicima s nepunim radnim vremenom. E. Elsner-Lakeberg, koja je radila u nepunom radnom vremenu 15 sati tjedno, morala je raditi dodatnih 2,5 sati. Zbog primjene opisanog pravila, ona za te sate nije plaćena.

41. Sud je utvrdio da je ta situacija činila različito postupanje. Do tog je zaključka mogao doći primjenom kriterija utvrđenog u presudi Helmig s obzirom na to da je E. Elsner-Lakeberg za isti broj radnih sati dobivala manju plaću nego radnici s punim radnim vremenom (koji su bili plaćeni za ta 2,5 radna sata u okviru punog radnog vremena). Shodno tomu, ona je bila izložena nepovoljnijem postupanju u usporedbi s radnicima s punim radnim vremenom. To je bila argumentacija nezavisnog odvjetnika F. G. Jacobsa [27].

42. Međutim, Sud je situaciji pristupio iz drugog kuta. Objasnio je da se „istinska transparentnost koja omogućuje djelotvoran nadzor može osigurati samo ako se [načelo jednake plaće] primjenjuje na svaki pojedini aspekt plaće […], *isključujući bilo kakve opće sveobuhvatne analize* svih primanja koja se isplaćuju radnicima” [28].

43. Primjenjujući taj kriterij na činjenično stanje predmeta, Sud je objasnio da je sporno pravilo činilo „veće opterećenje” za radnike s nepunim radnim vremenom [29]. Činjenica da broj prekovremenih nastavnih sati koje se moralo odraditi da bi ti sati bili plaćeni nije učiteljima s nepunim radnim vremenom smanjen razmjerno trajanju njihova radnog vremena značila je da se prema njima postupalo različito u usporedbi s učiteljima koji su radili u punom radnom vremenu [30].

44. Iz argumentacije Suda proizlazi da je Sud odlučio da neće upotrijebiti kriterij iz presude Helmig, koji bi doveo, s jedne strane, do istog načelnog zaključka u pogledu postojanja različitog postupanja, ali koji bi, s druge strane, za tužiteljicu imao poprilično različit konkretan rezultat. Naime, da je Sud primijenio taj kriterij, E. Elsner-Lakeberg imala bi pravo na istu plaću od prvog sata prekovremenog rada, a ne samo na to da joj se razmjerno smanji broj sati prekovremenog rada za koje ne bi dobivala plaću.

45. Međutim, Sud je kriterij iz presude Helmig odlučio upotrijebiti – ponovno – u presudi Voß, koja čini treći sudski pravorijek koji je relevantan za ovaj predmet. Ta se presuda odnosila na učiteljicu s nepunim radnim vremenom koja je radila nekoliko sati više nego što je njezin ugovor o radu u nepunom radnom vremenu predviđao. Za te je sate prekovremenog rada dobivala naknadu *nižu* od one koju je dobivala za redovne radne sate. Ta se niža naknada primjenjivala i na sate koje su radnici s punim radnim vremenom radili izvan okvira punog radnog vremena.

[26] Presuda Helmig, t. 27. do 30.

[27] Mišljenje nezavisnog odvjetnika F. G. Jacobsa u predmetu Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2003:561, t. 20.)

[28] Presuda Elsner-Lakeberg, t. 15. Moje isticanje

[29] Zato što su tri sata neplaćenog prekovremenog rada činila povećanje (nepunog) radnog vremena (60 sati mjesečno) za dodatnih 5 %, dok su u pogledu punog radnog vremena (98 sati mjesečno) činila povećanje od svega 3 %.

[30] Presuda Elsner-Lakeberg, t. 17.

46. Pozivajući se na kriterij upotrijebljen u presudi Helmig [31], Sud je istaknuo da je U. Voß dobivala plaću koja je, za isti broj radnih sati, kad je riječ o broju radnih sati između rada u nepunom radnom vremenu i redovnog punog radnog vremena, bila niža od one koju su za te sate dobivali učitelji s punim radnim vremenom [32]. Sud je potom objasnio zašto je do takve situacije došlo, učinivši to na temelju „analize pojedinačnih sastavnica plaće", koje su u tom predmetu činili sati rada u nepunom odnosno sati rada u punom radnom vremenu, kao i činjenica da se niža naknada primjenjivala na učitelje koji su radili u nepunom radnom vremenu počevši od prvog sata koji je premašivao njihovo uobičajeno (nepuno) radno vrijeme, dok se u odnosu na učitelje koji su radili u punom radnom vremenu primjenjivala samo u pogledu radnih sati koji su premašivali okvir punog radnog vremena [33].

2. Od presude Voß natrag do presude Helmig

47. Ističem da se rasprava između stranaka ovog postupka uvelike vodila oko toga koji kriterij treba izvesti iz presude Voß. Kako proizlazi iz prethodno izloženih razmatranja, Sud je odlučio upotrijebiti kriterij iz presude Helmig. Uputio je na taj kriterij te ga primijenio.

48. Komisija tvrdi suprotno, upućujući u tom pogledu na upotrebu izraza „nasuprot tomu" u točki 32. presude Voß. Ističem da je Sud u toj presudi naveo svoju sudsku praksu i skrenuo pozornost na različite ishode u predmetu Helmig, s jedne strane, i predmetu Elsner-Lakeberg, s druge strane: u prvom predmetu nije bilo različitog postupanja, dok je, „nasuprot tomu", u drugom predmetu bilo različitog postupanja [34].

49. Komisijina tvrdnja stoga je poprilično zbunjujuća. Kako su danska i norveška vlada jasno objasnile na raspravi, izraz „nasuprot tomu" samo je dio opisa ranije sudske prakse Suda te on ne otkriva ništa u pogledu odabira Suda u presudi Voß između dvaju pristupa ponuđenih u presudi Helmig odnosno u presudi Elsner-Lakeberg.

50. Ono što taj odabir zapravo otkriva jest, kako sam već istaknuo, činjenica da je Sud u presudi Voß uputio na kriterij utvrđen u presudi Helmig te ga primijenio na činjenično stanje predmeta [35].

51. U biti, Sud je otišao čak i korak dalje te se prešutno udaljio od metode koju je prije upotrijebio u presudi Elsner-Lakeberg s obzirom na to da način na koji je (u presudi Voß) opisao svoju argumentaciju iz presude Elsner-Lakeberg nije sasvim točan. Umjesto da je opisao metodu „većeg opterećenja" koju je zapravo upotrijebio u presudi Elsner-Lakeberg, Sud je, *a posteriori*, ishod do kojeg je došao u tom predmetu objasnio logikom iz presude Helmig, koja se, međutim, uopće ne navodi u argumentaciji iz presude Elsner-Lakeberg [36].

52. Ipak, točno je da se Sud u točki 36. presude Voß, nakon što je *već* utvrdio postojanje različitog postupanja (primjenom kriterija iz presude Helmig), posvetio „razmatranju *sastavnica* plaće" o kojoj je bila riječ. Međutim, upućivanje na „sastavnice" ne preusmjerava analizu na razmatranje

[31] Presuda Voß, t. 29., gdje se izričito upućuje na točku 26. presude Helmig te se doslovce preuzima kriterij uspostavljen tom presudom.

[32] Presuda Voß, t. 34. i 35.

[33] Presuda Voß, t. 36. i 37.

[34] Presuda Voß, točka 32. u vezi s točkom 31.

[35] Vidjeti točku 29. za ponavljanje kriterija utvrđenog u presudi Helmig i točke 34., 35. i 37. za primjenu tog kriterija na činjenično stanje predmeta.

[36] Ta je logika bila jednaka argumentaciji koju je nezavisni odvjetnik F. G. Jacobs ponudio u svojem mišljenju u predmetu Elsner-Lakeberg, kako je danska vlada pravilno objasnila na raspravi. Vidjeti točku 41. i bilješku 27. ovog mišljenja. Usporediti točke 33. i 34. presude Voß s točkom 17. presude Elsner-Lakeberg.

razmjernog utjecaja „opterećenja” koje bi plaća po nižoj stopi predstavljala za radnika s nepunim radnim vremenom. Umjesto toga, upućivanje na sastavnice plaće samo služi tomu da se podrobnije objasni raniji zaključak u pogledu niže naknade koju je U. Voß dobivala za sate koje je odradila izvan okvira pojedinačnog rada u nepunom radnom vremenu [37].

53. Smatram da to važno upućivanje navodi na pomisao da je, kako je nezavisni odvjetnik F. G. Jacobs prije naveo u svojem mišljenju u predmetu JämO, „zasebno promatranje svakog elementa plaće za potrebe uspoređivanja jednakosti plaća načelno jedini valjan način za osiguravanje jednakosti […], transparentnosti i djelotvornog sudskog nadzora” [38].

54. Naime, kada je usporedba sastavnica plaće bila moguća, Sud je provodio podrobniju analizu te je odbijao prihvatiti mogućnost da se neke sastavnice plaće mogu međusobno prebiti. U tom je smislu odbio, u presudi Barber, diskriminirajuća mirovinska prava kompenzirati višim iznosom otpremnine jer je posljedična situacija i dalje bila nepovoljnija za skupinu izloženu diskriminaciji. [39] Ipak, moguće su okolnosti u kojima takva analiza neće biti izvediva zbog složenosti sustava plaća. Jedina metoda čija će upotreba usporedbu učiniti smislenom u takvim okolnostima jest, prema riječima nezavisnog odvjetnika F. G. Jacobsa, ona koja je „sveobuhvatna” [40].

55. Međutim, takve okolnosti nisu postojale ni u predmetu Helmig ni u predmetu Voß te je sud u obama predmetima izričito ili prešutno uzeo u obzir sastavnice plaće. Stoga je nepravilno razlikovati ta dva predmeta, s jedne strane, i predmet Elsner-Lakeberg, s druge strane, s obzirom na individualiziran odnosno manje individualiziran pristup Suda. Međutim, upravo tu su perspektivu usvojile neke od stranaka ovog postupka.

56. Naime, za pristup iz presude Elsner-Lakeberg u ovom je postupku navedeno da podrazumijeva razmatranje „sastavnica” plaće. Takva je kvalifikacija poprilično zavaravajuća ako se njome metodu iz te presude želi razlikovati od metode iz presude Helmig. Kako je prethodno objašnjeno, analiza provedena u predmetu Helmig i poslije u predmetu Voß nije bila ništa manje podrobna od one provedene u presudi Elsner-Lakeberg. Sud je u svim trima predmetima načelno uzeo u obzir naknadu za redovne sate rada i naknadu za prekovremene sate rada. Ono što stvarno razlikuje presude Helmig i Voß, s jedne strane, i presudu Elsner-Lakeberg, s druge strane, jest činjenica da Sud u potonjoj presudi nije zahtijevao da se za isti broj radnih sati uvijek dobije ista (a ne niža) plaća. U toj se presudi, u suprotnosti s presudom Helmig (i poslije s presudom Voß), prešutno prihvaća situacija – koja ne dovodi do različitog postupanja – u kojoj se opterećenje koje za radnike s nepunim radnim vremenom predstavlja njihova niža plaća (ili potpuni izostanak naknade) jednostavno ublažava razmjerno trajanju njihova nepunog radnog vremena.

57. Moglo bi se tvrditi da bi Sud, da je u tom konkretnom kontekstu primijenio kriterij iz presude Helmig prema kojem „isti broj radnih sati mora značiti istu plaću”, izazvao to da se sporni nacionalni propis ne bi primjenjivao na radnike s nepunim radnim vremenom. Naime, ako se za

[37] Vidjeti točku 46. ovog mišljenja. Sud je potom u točki 37. donio konačan zaključak o različitom postupanju istaknuvši, u skladu s onime što je već naveo u točkama 34. i 35. (te u skladu s kriterijem iz presude Helmig), da je naknada koju su radnici s nepunim radnim vremenom primili za sporne sate u tom slučaju bila niža od naknade koju su primali radnici s punim radnim vremenom.

[38] Mišljenje u predmetu JämO (C-236/98, EU:C:1999:618, u daljnjem tekstu: mišljenje u predmetu JämO, t. 31. i navedena sudska praksa)

[39] Presuda od 17. svibnja 1990., Barber (C 262/88, EU:C:1990:209, t. 6., 34. i 35.). Vidjeti također mišljenje nezavisnog odvjetnika W. Van Gervena u predmetu Barber (C-262/88, EU:C:1990:34, t. 7. i 8.) i mišljenje u predmetu JämO, t. 33.

[40] Mišljenje u predmetu JämO, t. 32. U skladu s njegovim prijedlozima, Sud je za potrebe usporedbe odbio uzeti u obzir dodatke za „nezgodno radno vrijeme” koje su primalje dobivale jer se njihov iznos mijenjao svaki mjesec ovisno o promjenjivom rasporedu rada u smjenama. Umjesto toga, Sud se vodio osnovnom mjesečnom plaćom primalja i usporedivih radnika. Presuda od 30. ožujka 2000., JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, t. 39. do 45.).

isti broj radnih sati uvijek mora dobiti ista plaća, obveza da se nekoliko sati mjesečno radi bez dodatne naknade uopće se ne bi mogla nametnuti radnicima s nepunim radnim vremenom ili barem ne dok ne bi dosegnuli puno radno vrijeme. To je zato što bi takva obveza prije dosezanja praga punog radnog vremena značila da bi radnici s nepunim radnim vremenom uvijek primali nižu naknadu za „međusate" (odnosno sate koji premašuju broj sati u okviru nepunog radnog vremena, ali ne dosežu trajanje punog radnog vremena).

58. Kako god bilo, kriterij proizašao iz presude Elsner-Lakeberg nije, u smislu konkretnog ishoda, spojiv s kriterijem iz presude Helmig. U skladu s time, kada je razmatrao predmet Voß, Sud je mogao birati između tih dvaju pristupa te je odabrao pristup iz presude Helmig[41]. Smatram da se taj odabir može objasniti na sljedeći način.

59. Kao prvo, ističem da je, prema svemu sudeći, kriterij „većeg opterećenja" poprilično teško primijeniti izvan konkretnog činjeničnog konteksta predmeta Elsner-Lakeberg. Naime, „opterećenje" u tom predmetu imalo je oblik fiksnog broja radnih sati (koje se moralo odraditi da bi se dobila dodatna naknada). Poprilično je lako odrediti postotak koji to „fiksno opterećenje" predstavlja u nepunom odnosno u punom radnom vremenu. Međutim, to je mnogo složenije ako se ista logika primijeni na predmet kao što je to predmet Voß. Naime, ekvivalent „opterećenja" u takvom bi predmetu morala biti niža plaća za „međusate". Budući da se u takvim okolnostima broj sati prekovremenog rada uglavnom mijenja iz mjeseca u mjesec, poslodavac bi se stalno morao prilagođavati, izračunavajući, za svaki mjesec, broj „međusati" koje je radnik s nepunim radnim vremenom odradio, a za koje bi mogao dobiti *nižu* plaću u usporedbi s radnikom koji radi u punom radnom vremenu.

60. Kao drugo, i važnije, smatram da je Sud kriterij iz presude Helmig odlučio primijeniti kako bi potvrdio da je mogućnost da se radnika s nepunim radnim vremenom za isti broj radnih sati plati *manje* nego radnika s punim radnim vremenom jednostavno isključena. Razmjerno smanjenje plaće ne dolazi u obzir čak i ako bi se u tu svrhu mogla smisliti primjenjiva matematička formula. Shodno tomu, argumentacija i činjenični ishod do kojeg se došlo u presudi Voß pokazuju da je Sud odlučio prihvatiti pristup zabrani diskriminacije koji je radnicima s nepunim radnim vremenom nudio veću zaštitu u usporedbi za zaštitom koju je nudio pristup iz presude Elsner-Lakeberg.

61. Na temelju tih elemenata smatram da se ocjena postojanja nejednakog postupanja prema radnicima s nepunim radnim vremenom u vezi s plaćom treba sastojati u provjeri toga dobiva li radnik s nepunim radnim vremenom istu plaću za isti broj sati (istog) rada kao i radnik s punim radnim vremenom. Pritom se, naravno, moraju proučiti sastavnice plaće ako postoje (kao što su to plaća za redovni rad i plaća za prekovremeni rad, osim ako je struktura plaće previše složena da bi je sud mogao analizirati), pri čemu se podrazumijeva da proučavanje sastavnica plaće služi tomu da se provjeri je li plaća za isti broj radnih sati ista.

62. S tim pojašnjenjima u vidu, sada ću se posvetiti ovom predmetu.

C. Primjena relevantnog kriterija na ovaj predmet

63. Ovaj ću odjeljak započeti zapažanjima o posebnoj naravi rada u nepunom radnom vremenu o kojem je riječ (1). Potom ću, nastavljajući se na razmatranja iz prethodnog dijela ovog mišljenja, zaključiti da ujednačena primjena početnih pragova o kojima je riječ ne dovodi do različitog postupanja prema radnicima s nepunim radnim vremenom kao što je MK (2).

[41] Vidjeti točke 47. do 52. ovog mišljenja.

1. Posebna priroda rada u nepunom radnom vremenu o kojem je riječ

64. Iz spisa predmeta proizlazi da je zanimanje „pilota” osobe MK posebno u smislu da nema fiksno radno vrijeme.

65. Tuženik je objasnio, a osoba MK mu se u tom pogledu nije usprotivila, da je u načelu izvjesno kada radni dan počinje, ali da je teško predvidjeti kada završava. Razlog tomu je, uvelike, posebna priroda zračnog prometa, koja svaki let čini donekle nepredvidljivim s obzirom na moguća kašnjenja zbog meteoroloških, operativnih ili tehničkih razloga. Iako se svaki let planira, ti se planovi većinu vremena moraju mijenjati. Shodno tomu, završetak svakog radnog dana se bilježi elektronički. To znači da pilot, kao što je MK, može u nepunom radnom vremenu raditi samo tako da mu se dodijele dodatni dani godišnjeg odmora, zbog čega mu se mjesečna plaća razmjerno smanjuje. Međutim, na dane kada doista radi, pilot s nepunim radnim vremenom radi pod istim uvjetima kao pilot s punim radnim vremenom kada je riječ o satima njegove letačke dužnosti. Naime, za razliku od drugih zanimanja, pilot rijetko može napustiti svoje radno mjesto u određeno doba dana kako bi svoje vrijeme redovito posvećivao nečemu što nema veze s poslom.

66. Konkretnije, tuženik je objasnio da ne postoji minimalan broj sati letačke dužnosti koji pilot s punim ili pilot s nepunim radnim vremenom mora odraditi, ali da postoje određeni maksimalni pragovi koji se moraju poštovati. Usto je objasnio da se za svakog pilota izračunava pojedinačni mjesečni prag sati letačke dužnosti, koji uzima u obzir mogući ugovor o radu u nepunom radnom vremenu te odražava pilotovu dostupnost za potrebe izrade rasporeda letova. Međutim, kada pilot s nepunim radnim vremenom dosegne svoj pojedinačni prag odrađenih satova letačke dužnosti, on i dalje prima plaću izračunatu na osnovi redovne satnice. Uvećanu naknadu dobiva samo za sate koji prekoračuju sporne početne pragove.

67. Stoga, koliko shvaćam opisanu situaciju, u predmetnom kontekstu nema smisla razlikovati nepuno radno vrijeme, puno radno vrijeme odnosno prekovremeni rad kao što bi se to moglo učiniti u pogledu radnika koji ima fiksno radno vrijeme u uobičajenom smislu riječi. Jednostavno postoje sati letačke dužnosti, za koje se, kada dođe do prekoračenja početnih pragova, naknada progresivno povećava u skladu s trima stopama povećanja.

2. Dovode li ujednačeni početni pragovi do različitog postupanja prema pilotima s nepunim radnim vremenom?

68. Središnje pitanje u ovom predmetu jest izlaže li plaća za „sate letačke dužnosti”[42] odrađene iznad spornih početnih pragova radnike s nepunim radnim vremenom diskriminaciji u usporedbi s pilotima koji rade u punom radnom vremenu[43] zbog ujednačene primjene tih pragova. Kako je prethodno navedeno, sud koji je uputio zahtjev to je pitanje povezao s dvojbom treba li situaciju o kojoj je riječ analizirati s obzirom na „ukupnu plaću” ili s obzirom na sastavnice plaće.

69. U ovom su postupku u tom pogledu iznesena različita stajališta.

[42] Vidjeti bilješku 3. ovog mišljenja.

[43] Sve se stranke slažu da je u odnosu na pilota koji radi u nepunom radnom vremenu, kao što je to osoba MK, usporedivi radnik pilot koji radi u punom radnom vremenu. Sud koji je uputio zahtjev ističe kako sporne odredbe plaću za prekovremene sate letačke dužnosti uvjetuju isključivo time obavlja li se relevantna aktivnost u određenoj mjeri. Dakle, one se jednako primjenjuju na sve radnike koji su članovi letačke posade i koji odrađuju sate letačke dužnosti.

70. MK smatra da je svaku sastavnicu plaće potrebno pojedinačno razmotriti. Činjenica da se početni pragovi ne smanjuju razmjerno trajanju njegova nepunog radnog vremena protivi se zabrani diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom. Njemačka vlada i Komisija zauzimaju slično stajalište [44].

71. Tuženik tvrdi suprotno te smatra da se analiza može provesti s obzirom na kriterij ukupne plaće, čija primjena u ovom predmetu dovodi do zaključka da opći početni pragovi o kojima je riječ ne uzrokuju različito postupanje. Sličnog su stajališta i danska, poljska i norveška vlada. Te vlade naglašavaju da piloti s nepunim i piloti s punim radnim vremenom dobivaju istu plaću za isti broj odrađenih sati letačke dužnosti, kako zahtijeva kriterij uspostavljen u presudi Helmig te potvrđen u presudi Voß. Osim toga, danska vlada izrazila je zabrinutost u pogledu posljedica koje bi drukčija odluka mogla imati za cjelokupno tržište rada.

72. Slažem se s tuženikom te s danskom, poljskom i norveškom vladom da situacija o kojoj je riječ ne predstavlja različito postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom.

73. Kao prvo, kada je riječ o metodi koju treba primijeniti, podsjećam, u skladu s analizom prethodno navedene sudske prakse, da se pri utvrđivanju navodnog postojanja diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom mora provjeriti dobivaju li ti radnici za isti broj sati (istog rada) istu plaću kao radnici s punim radnim vremenom. Kako sam također naveo, za potrebe te provjere nužno je sagledati pojedinačne sastavnice plaće.

74. U tom pogledu, slažem se s općim zapažanjima koja su MK, njemačka vlada i Komisija iznijeli u pogledu nužnosti uzimanja u obzir tih pojedinačnih elemenata. Međutim, iz njihovih očitovanja proizlazi da sve te stranke tu metodu načelno povezuju s „kriterijem većeg opterećenja”, s obzirom na to da se čini kako one smatraju da izostanak razmjernog snižavanja spornih početnih pragova dovodi do različitog postupanja

75. Nasuprot tomu, iako danska, poljska i norveška vlada daju prednost metodi „ukupne plaće”, iz njihovih očitovanja proizlazi da one prihvaćaju ideju da je potrebno uzeti u obzir pojedinačne sastavnice plaće ako pritom nit vodilju čini opće pravilo da se za isti broj radnih sati mora dobiti ista plaća, a da pritom ne postoji obveza snižavanja spornih pragova razmjerno trajanju nepunog radnog vremena.

76. S tim pojašnjenjima na umu, iz spisa predmeta proizlazi da obje kategorije pilota dobivaju istu plaću za sate letačke dužnosti koji *ne prekoračuju* opće početne pragove. Također, plaća je jednako uvećana za sate koji *prekoračuju* te pragove. Iz toga slijedi da se, kad je riječ o objema komponentama plaće, isti broj sati letačke dužnosti plaća u jednakom iznosu. S obzirom na taj poprilično jednostavan matematički zaključak, ne vidim nikakvu diskriminaciju pilota s nepunim radnim vremenom kao što je to osoba MK.

77. Kako ističe tuženik, za razliku od situacije u predmetu Voß, odredbe o kojima je riječ u ovom predmetu ne dovode do toga da radnici s nepunim radnim vremenom za bilo koje sate svoje letačke dužnosti dobivaju *manju* plaću nego radnici s punim radnim vremenom. Kako je danska vlada podsjetila na raspravi, činjenično stanje ovog predmeta slično je onomu iz predmeta Helmig, u kojem je Sud odbio kao različito postupanje kvalificirati situaciju u kojoj radnici s

[44] Međutim, za razliku od tužitelja, njemačka vlada smatra da razliku u postupanju opravdava cilj da se kompenzira posebno opterećenje, dok Komisija načelno smatra da uvjeti pod kojima različito postupanje može biti opravdano nisu ispunjeni. Podsjećam na to da je tema opravdanosti navodnog različitog postupanja vezana uz drugo prethodno pitanje u ovom predmetu, koje se u ovom mišljenju, kako je objašnjeno u njegovim točkama 17. do 19., ne razmatra.

nepunim radnim vremenom nisu od prvog sata koji je prekoračivao njihovo nepuno radno vrijeme dobivali uvećanu plaću, s obzirom na to da su je dobivali, kao i radnici s punim radnim vremenom, tek kada bi radili više od punog radnog vremena.

78. MK i Komisija tvrde da činjenica da sporni pragovi nisu razmjerno sniženi negativno utječe na radnike s nepunim radnim vremenom kada je riječ o odnosu između odrađenog posla i dobivene plaće.

79. Moram priznati da ne vidim u čemu se točno očituje negativan utjecaj s obzirom na to da se plaća za odrađene sate letačke dužnosti pilotima iz obiju kategorija obračunava, prema svemu sudeći, na jednak način. Naime, oni za posao koji stvarno odrade dobivaju istu plaću.

80. Važno je reći da MK tvrdi da nema objektivnog razloga zbog kojeg se početni pragovi *ne bi mogli sniziti* razmjerno trajanju nepunog radnog vremena s obzirom na to da, prema njegovu mišljenju, odredbe kolektivnih ugovora kojima su ti pragovi propisani zapravo nemaju cilj kompenzirati posebno opterećenje te da niti jedan objektivan element ne opravdava visinu tih pragova. Njemačka vlada dodaje da MK *de facto* dobiva manju plaću nego pilot s punim radnim vremenom zato što je manje vjerojatno, zbog činjenice da radi u nepunom radnom vremenu, da će dosegnuti početne pragove.

81. Kao odgovor na te argumente ističem, kao prvo, da su visine spornih početnih pragova posljedica sporazuma između socijalnih partnera. Ako su se poštovale primjenjive normativne granice, nije na Sudu da dovodi u pitanje takav sporazum ili zdravstvene podatke na kojima se temelji.

82. Kao drugo, slažem se s njemačkom vladom da se čini da MK tijekom godine odradi manje sati nego pilot s punim radnim vremenom. Očekivana posljedica toga jest da će u manjem broju mjeseci dosegnuti početne pragove te stoga dobiti uvećanu naknadu za radne sate o kojima je riječ.

83. Koliko shvaćam, organizacija godišnjeg odmora osobe MK uvelike određuje u kojoj će se mjeri to doista dogoditi. Kako je MK potvrdio na raspravi, doista je bilo mjeseci u kojima je uspio dosegnuti sporne pragove. Međutim, čak i da nije tako, relevantno pitanje u ovom predmetu i dalje je dobiva li MK za stvarno odrađene sate letačke dužnosti istu ili pak manju plaću nego pilot s punim radnim vremenom. Čini se da odgovor na to pitanje glasi, podložno provjeri suda koji je uputio zahtjev, da dobiva istu plaću za isti broj radnih sati.

84. Kako tuženik, danska, poljska i norveška vlada tvrde, prihvaćanje stajališta osobe MK dovelo bi do povoljnijeg postupanja prema pilotima s nepunim radnim vremenom u usporedbi s pilotima koji rade u punom radnom vremenu kada je riječ o onim satima letačke dužnosti koji bi prekoračivali njihove pojedinačne pragove, ali ne bi prekoračivali pragove iznad kojih bi piloti s punim radnim vremenom dobivali uvećanu naknadu. U slučaju pilota koji rade 90 % punog radnog vremena ta razlika može biti neznatna. U slučaju pilota koji rade 50 % punog radnog vremena razlika je veća, ali bi se trebala primijeniti ista logika. Kako god bilo, čak i da se razlika odnosi na naknadu za samo jedan sat letačke dužnosti, u predmetnom kontekstu relevantno pitanje nije postoji li ikakav razlog zbog kojeg takvo postupanje ne bi trebalo primijeniti na pilote s nepunim radnim vremenom kao posljedicu razmjernog smanjenja predmetnih pragova, nego zahtijeva li zabrana diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom, predviđena člankom 4. Okvirnog sporazuma, takvo snižavanje i takvo postupanje.

85. Kako je već spomenuto, Okvirnim sporazumom uspostavljena su pravila minimalne zašite. Ta minimalna razina zaštite zahtijeva, kako sam objasnio, da radnici s nepunim i radnici s punim radnim vremenom primaju istu – a ne manju ili veću – plaću za isti broj radnih sati.

86. Iz spisa predmeta proizlazi da MK za isti broj sati letačke dužnosti dobiva istu plaću kao pilot s punim radnim vremenom. Stoga smatram da se prema njemu ne postupa nepovoljnije nego prema pilotu s punim radnim vremenom.

V. Zaključak

87. S obzirom na navedeno, predlažem da Sud na prvo pitanje koje je u ovom predmetu uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) odgovori na sljedeći način:

Članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, priloženog 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

treba tumačiti na način da mu se ne protivi odredba iz kolektivnog ugovora u skladu s kojom se isplata dodatne naknade radnicima u nepunom radnom vremenu i radnicima u punom radnom vremenu ujednačeno uvjetuje prekoračenjem istog broja radnih sati, ako radnici u nepunom radnom vremenu i radnici u punom radnom vremenu primaju jednaku plaću za isti broj radnih sati.