Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
NICHOLAS EMILIOU IŠVADA,
pateikta 2022 m. gruodžio 1 d.[1]

Byla C-660/20

MK
prieš
Lufthansa CityLine GmbH

(*Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo bylų teismas, Vokietija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų nediskriminavimo principas – Pilotai – *Pro rata temporis* principas – Padidintas darbo užmokestis už papildomas tarnybinio skrydžio valandas viršijant mėnesio ribinę vertę – Vienoda ribinė vertė visą ir ne visą darbo dieną dirbantiems pilotams“

I. Įžanga

1. MK yra pilotas, dirbantis ne visą darbo dieną (90 % viso darbo laiko) bendrovėje *Lufthansa CityLine GmbH*. Dėl šios profesijos specifinio pobūdžio jo darbas ne visą darbo dieną reiškia, kad jam suteikiamos papildomos poilsio dienos per metus. Vis dėlto darbo dienomis, kuriomis jis dirba kaip visą darbo dieną dirbantis pilotas, jo tarnybinio skrydžio valandų skaičius nesumažinamas. Dėl atlyginimo už šias skrydžio valandas pažymėtina, kad už valandas, dirbtas viršijant tris mėnesio tarnybinio skrydžio valandų ribines vertes iš eilės, taikomos trys padidinti darbo užmokesčio įkainiai. Tos pačios ribinės vertės vienodai taikomos visiems atsakovės įdarbintiems pilotams, nepriklausomai nuo to, ar jie dirba visą, ar ne visą darbo dieną.

2. MK laikėsi nuomonės, kad dėl šių ribinių verčių taikymo jam taikomos mažiau palankios sąlygos nei panašiam visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui, kaip tai suprantama pagal Vokietijos teisės aktus, kuriais į nacionalinę teisę buvo perkeltas Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas)[2]. Taigi, jis pareiškė atsakovei ieškinį, reikalaudamas priteisti skirtumą tarp darbo užmokesčio, kurį gavo, ir darbo užmokesčio, kurį, jo teigimu, jis turėjo gauti, jei nagrinėjamosios ribinės vertės būtų proporcingai sumažintos atsižvelgiant į jo darbą ne visą darbo dieną.

[1] Originalo kalba: anglų.

[2] Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną, pateiktas 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267–272), priede.

3. Pirmosios instancijos teismas patenkino ieškinį. Vis dėlto vėliau jis buvo atmestas apeliacine tvarka. *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo bylų teismas), nagrinėjantis MK kasacinį skundą, klausia, ar dėl nagrinėjamųjų vienodų ribinių verčių iš tiesų susiklosto padėtis, kai su MK elgiamasi mažiau palankiai, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą. Atsižvelgiant į Teisingumo Teismo jurisprudenciją ir šiuo klausimu kilusias abejones pagal nacionalinę jurisprudenciją, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nėra tikras, kokį tinkamą kriterijų derėtų taikyti siekiant nustatyti, ar tokiam ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui, kaip MK, taikomas skirtingas požiūris. Jei dėl nagrinėjamųjų taisyklių MK iš tikrųjų būtų taikomas mažiau palankus požiūris, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat siekia išsiaiškinti, ar toks požiūris yra pateisinamas tomis taisyklėmis siekiamu tikslu, t. y. atlyginti už konkretų darbo krūvį.

II. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisė

4. Bendrojo susitarimo 4 straipsnis yra dėl nediskriminavimo principo. Jo 1 ir 2 dalyse nurodyta:

„1. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės [mažiau palankios] darbo sąlygos, negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis skirtingas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

2. Prireikus taikomas *pro rata temporis* principas.“

B. Vokietijos teisė

5. *Bürgerliches Gesetzbuch* (Vokietijos civilinis kodeksas, toliau – BGB) 134 straipsnyje nustatyta, kad bet koks teisės aktas, kuriuo pažeidžiamas teisės aktais nustatytas draudimas, yra niekinis.

6. *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* (Įstatymas dėl darbo ne visą darbo dieną ir terminuotų darbo sutarčių, toliau – *TzBfG*) 4 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui negali būti sudaromos mažiau palankios darbo sąlygos, palyginti su panašiu visą darbo dieną dirbančiu darbuotoju, dėl tos priežasties, kad jis dirba ne visą darbo dieną, nebent šis skirtingas požiūris yra objektyviai pagrįstas. Ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui turi būti užtikrintas tokio dydžio darbo užmokestis arba kitas dalus piniginis atlygis, kuris būtų proporcingas jo darbo laiko daliai, palyginti su panašaus visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo laiku.“

III. Faktinės aplinkybės, procesas nacionaliniuose teismuose ir prejudiciniai klausimai

7. MK nuo 2001 m. dirba atsakovės pilotu ir antruoju pilotu. Nuo 2010 m. jis dirba ne visą darbo dieną, t. y. jo darbo valandos sumažintos iki 90 % viso darbo laiko. Taigi jo bazinis darbo užmokestis sumažintas 10 %.

8. Praktiškai MK darbas ne visą darbo dieną reiškia, kad jam papildomai suteikiamos 37 poilsio dienos per metus. Vis dėlto jo darbo dienomis tarnybinio skrydžio valandų skaičius nesumažintas.

9. Pagal atsakovės pilotų kabinos darbuotojams taikomas kolektyvines darbo užmokesčio sutartis tarnybinio skrydžio darbo laiko dalį sudaro tarnybinio skrydžio laikas [3]. Darbuotojas gauna bazinį darbo užmokestį viršijantį atlyginimą už papildomas tarnybinio skrydžio valandas (vokiečių k. – *Mehrflugdienststundenvergütung*), jei per mėnesį dirbo tam tikrą tarnybinio skrydžio valandų skaičių ir taip viršijo padidinto atlygio mokėjimo ribines vertes. Šiuo tikslu kolektyvinėse sutartyse numatyti trys skirtingi valandiniai įkainiai. Šie įkainiai taikomi apskaičiuojant darbo užmokestį tuo atveju, kai darbuotojas artimuosiuose skrydžiuose dirbo atitinkamai 106, 121 ir 136 tarnybinio skrydžio valandas per mėnesį. Tolimiesiems skrydžiams taikomos mažesnės padidinto atlygio mokėjimo ribinės vertės: 93, 106 ir 120 tarnybinio skrydžio valandų per mėnesį. Kolektyvinių sutarčių nuostatose nenumatyta šių ribinių verčių sumažinti ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams proporcingai jų ne visos darbo dienos darbo laikui.

10. Tam, kad galėtų nustatyti mėnesinį darbo užmokestį už papildomą MK tarnybinio skrydžio valandų skaičių, atsakovė apskaičiuoja individualią padidinto atlygio mokėjimo ribinę vertę, atsižvelgdama į MK darbą ne visą darbo dieną. Už tarnybinio skrydžio valandas, kurias MK dirba viršydamas savo individualią padidinto atlygio mokėjimo ribinę vertę, jis gauna pagal bazinį darbo užmokestį apskaičiuotą valandinį atlygį. Padidintą darbo užmokestį jis gauna tik tuo atveju, jeigu jo tarnybinio skrydžio laikas viršija padidinto atlygio mokėjimo ribines vertes.

11. MK pareiškė atsakovei ieškinį, reikalaudamas sumokėti skirtumą tarp jau sumokėto atlygio ir padidinto atlygio už papildomas tarnybinio skrydžio valandas, remiantis padidinto atlygio mokėjimo ribinėmis vertėmis, sumažintomis proporcingai jo ne visos darbo dienos darbo laikui.

12. Nors *Arbeitsgericht München* (Miuncheno darbo bylų teismas, Vokietija) šį ieškinį patenkino, vėliau jį atmetė *Landesarbeitsgericht München* (Miuncheno apygardos darbo bylų teismas, Vokietija).

13. *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo bylų teismas), nagrinėjantis MK pateiktą kasacinį skundą, pažymi, kad ribinės vertės, nuo kurių mokamas padidintas atlygis už papildomas tarnybinio skrydžio valandas, vienodai taikomos visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams. Tas teismas kelia klausimą, ar dėl tokių aplinkybių ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams taikomos mažiau palankios sąlygos nei panašiems visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, kaip tai suprantama pagal *TzBfG* 4 straipsnio 1 dalį. Jei iš tiesų taikomas darbo užmokesčio atžvilgiu mažiau palankus požiūris, tas teismas mano, kad būtina išnagrinėti, ar jis yra objektyviai pagrįstas, kad būtų galima nukrypti nuo *pro rata temporis* principo.

14. Pažymėdamas, kad *TzBfG* 4 straipsnio 1 dalimi į nacionalinę teisę perkeliamos Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 ir 2 dalys, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nėra tikras dėl tinkamo kriterijaus, pagal kurį būtų galima nustatyti, ar taikomas skirtingas požiūris. Konkrečiau kalbant, tas teismas abejoja, ar vertinimas turėtų būti grindžiamas sprendimuose *Elsner-Lakeberg* [4] ir *Voß* [5] taikyta metodika, kuri, jo nuomone, apima įvairių atlygį sudarančių dalių nagrinėjimą, arba atliekant vertinimą veikiau turėtų būti nagrinėjamas *bendras darbo užmokestis*, kaip, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, nuspręsta Sprendime

[3] Iš bylos medžiagos matyti, kad „tarnybinio skrydžio valandas“ sudaro skrydžio laikas, taip pat kelios kitos sudedamosios dalys, pavyzdžiui, parengiamosios užduotys arba užduotys, kurias reikia atlikti po skrydžio, laikas, praleistas instruktaže, imituojamo skrydžio treniruoklyje ir kt. Iš bylos medžiagos taip pat matyti, kad tarnybinio skrydžio valandos yra viena iš bendrą darbo laiką sudarančių dalių, o pastarąjį taip pat sudaro visų pirma administracinės užduotys, budėjimas, keleivių aptarnavimas, profesinės komandiruotės, laikas, praleistas ant žemės numatytųjų sustojimų metu, arba sveikatos patikrinimams skirtas laikas.

[4] 2004 m. gegužės 27 d. sprendimas (C-285/02, EU:C:2004:320) (toliau – Sprendimas *Elsner-Lakeberg*).

[5] 2007 m. gruodžio 6 d. sprendimas (C-300/06, EU:C:2007:757) (toliau – Sprendimas *Voß*).

Helmig[6]. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad taikant pastarąjį metodą bus padaryta išvada, jog nagrinėjamos taisyklės nelemia jokio požiūrio skirtumo. Vis dėlto, jei būtų taikomas pirmasis metodas, būtų atvirkščiai. Taikant tą metodą nagrinėjamosios nuostatos bus paliktos galioti tik tuo atveju, jeigu jomis siekiamas tikslas, t. y. atlyginti už ypatingą darbo krūvį, gali būti laikomas objektyviu pagrindimu, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį, kuriuo galima pateisinti skirtingą požiūrį.

15. Šiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo bylų teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią leidžiama vienodai susieti papildomą atlygį ne visą ir visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams su tokio paties darbo valandų skaičiaus viršijimu, taigi, kuria leidžiama remtis bendru atlyginimu, o ne papildomo atlygio sudedamąja dalimi, sudaromos mažiau palankios sąlygos ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, palyginti su panašiais visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, kaip tai suprantama pagal [Bendrojo susitarimo] 4 straipsnio 1 dalį?

Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai:

2. Ar nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią teisę į papildomą atlygį leidžiama padaryti priklausomą nuo sąlygos viršyti tą patį darbo valandų skaičių ne visą darbo dieną ir visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, suderinama su [Bendrojo susitarimo] 4 straipsnio 1 dalimi ir *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principu, įtvirtintu 4 straipsnio 2 dalyje, jei papildomu atlygiu siekiama kompensuoti ypatingą darbo krūvį?“

16. Rašytines pastabas pateikė MK, atsakovė, Vokietijos vyriausybė ir Europos Komisija. Tos šalys, taip pat Danijos, Lenkijos ir Norvegijos vyriausybės pateikė žodines pastabas per 2022 m. rugsėjo 21 d. vykusį teismo posėdį.

IV. Analizė

17. Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar tokios kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos nuostatos, kaip nagrinėjamosios, lemia skirtingą požiūrį į ne visą ir visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, atsižvelgiant į tai, kad abiejų kategorijų darbuotojai turi pasiekti tą pačią tarnybinio skrydžio valandų ribinę vertę, kad įgytų teisę į padidintą atlygio įkainį, taikomą už darbo valandas, viršijančias šias ribines vertes[7].

18. Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teiraujasi, ar skirtingas požiūris į ne visą ir visą darbo dieną dirbančius pilotus, atsirandantis dėl vienodo šių ribinių verčių taikymo šių dviejų kategorijų darbuotojams, jei būtų nustatytas, gali būti objektyviai pagrįstas tikslu atlyginti už konkretų darbo krūvį.

19. Teisingumo Teismo prašymu šioje išvadoje nagrinėjamas tik *pirmasis klausimas*.

[6] 1994 m. gruodžio 15 d. Sprendimas *Helmig ir kt.* (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ir C-78/93, EU:C:1994:415) (toliau – Sprendimas *Helmig*).

[7] Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad MK gali būti taikomos šešios vienodos ribinės vertės (trys artimiesiems skrydžiams ir trys tolimiesiems skrydžiams) (žr. 9 punktą). Šioje išvadoje šių skirtingų įkainių atskirai analizuoti nereikia, nes šiuo atveju svarbu ir susiję su visais šiais įkainiais yra tai, kad jie vienodai taikomi ir visą darbo dieną dirbantiems pilotams, ir ne visą darbo dieną dirbantiems pilotams.

20. Šio klausimo, susijusio su vertinimu, ar darbuotojams taikomas skirtingas požiūris, pagrindinė priežastis yra ta, kad, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją nustatytini du skirtingi kriterijai, kuriuos galima taikyti šiuo atžvilgiu. Taikant vieną ar kitą kriterijų gali būti gautas skirtingas rezultatas, todėl kyla netikrumas dėl teisingo atsakymo.

21. Siekdamas atsakyti į šį klausimą pirmiausia pateiksiu kelias preliminarias pastabas dėl to, ar šioje byloje taikytinas Bendrasis susitarimas ir jurisprudencija, kuria rėmėsi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas (A). Paskui pereisiu prie tos jurisprudencijos analizės, siekdamas nustatyti tinkamą iš jos išplaukiantį kriterijų (B). Galiausiai pateiksiu nuomonę, kad taikant šį kriterijų darytina išvada, jog nagrinėjamojoje situacijoje skirtingo požiūrio nėra (C).

A. Preliminarios pastabos

22. Ši byla susijusi su Bendrojo susitarimo 4 straipsnyje nustatyto draudimo diskriminuoti ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus aiškinimu. Taigi reikia patikrinti, ar Bendrasis susitarimas taikomas MK situacijai (1), ir, jei taip, ar jurisprudencija, kuria rėmėsi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas ir kurią išsamiai aptarė šios bylos šalys, taikoma tuo dokumentu reglamentuojamoms situacijoms (2).

1. Ar taikytinas Bendrasis susitarimas?

23. Taisyklės, kuriose apibrėžtos nagrinėjamosios padidinto atlygio mokėjimo ribinės vertės, yra įtvirtintos kolektyvinėse sutartyse. Primenu, kad tie dokumentai patenka į Bendrojo susitarimo, kuris pagal jo 2 straipsnio 1 dalį taikomas „ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurie sudarė darbo sutartį arba kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienoje valstybėje narėje galiojantys įstatymai, *kolektyvinės sutartys* arba praktika“ [8], taikymo sritį.

24. Be to, dėl to, ar Bendrasis susitarimas taikomas MK, pažymiu, kad 3 straipsnio 1 dalyje sąvoka „darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną“ siejama su „darbuotoju, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vien[ų] metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas“. Tiesa, dėl savo profesijos specifikos MK neturi jokių nustatytų darbo valandų per savaitę (tai išsamiau nagrinėsiu šios išvados C.1 dalyje). Atsižvelgiant į tai, Bendrojo susitarimo 4 straipsnyje įtvirtintas ES socialinės teisės principas, kuris negali būti aiškinamas siaurai [9]. Dėl konkrečios MK situacijos suprantu, kad jis dirba mažiau darbo valandų per metus nei panašus visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, nes tai yra neišvengiama dėl papildomų 37 poilsio dienų per metus, kurios jam suteikiamos dėl darbo ne visą darbo dieną, todėl jo darbo užmokestis sumažinamas 10 %. Taigi manau, kad jis yra darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną, kaip tai suprantama pagal Bendrąjį susitarimą.

[8] Išskirta mano. Apskritai dėl būtinybės, kad socialinių partnerių parengtos taisyklės atitiktų Sąjungos teisę, žr. generalinio advokato M. Bobek išvadą byloje *Hein* (išvados byloje *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:666, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[9] 2022 m. liepos 7 d. Sprendimo *Zone de secours Hainaut-Centre* (C-377/21, EU:C:2022:530, toliau – Sprendimas *Zone de secours Hainaut-Centre*) 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

25. Galiausiai nėra jokių abejonių, kad darbo užmokestis patenka į Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalyje nurodytos sąvokos „darbo sąlygos“ taikymo sritį. Teisingumo Teismas patvirtino, kad finansinės sąlygos, kaip antai susijusios su atlyginimu, patenka į šią sąvoką [10]. Taigi manau, kad MK reikalavimas yra susijęs su darbo sąlyga, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalį.

2. Ar taikytina jurisprudencija, kuria rėmėsi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas?

26. Nustatęs, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas ginčas patenka į Bendrojo susitarimo taikymo sritį, primenu, kad pagrindinis klausimas šioje byloje yra tai, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija reiškia, kad Bendrojo susitarimo 4 straipsnyje įtvirtintas draudimas diskriminuoti ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus yra pažeidžiamas.

27. Akcentuodamas savo abejones dėl šioje byloje taikytino kriterijaus prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pirmiausia remiasi trimis Teisingumo Teismo sprendimais: *Helmig*, *Elsner-Lakeberg* ir *Voß*. Reikėtų priminti, kad kiekviena iš tų bylų yra susijusi su SESV 157 straipsnyje (šiuo metu) įtvirtinto vienodo užmokesčio vyrams ir moterims principo ir (arba) Vienodo užmokesčio direktyvos aiškinimu [11]. Nors tos bylos taip pat buvo susijusios su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, Bendruoju susitarimu nebuvo remiamasi [12].

28. Atvirkščiai, ir, kaip jau minėta, ši byla susijusi su Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalies, kuri yra priemonė, kuria konkrečiai siekiama skatinti darbą ne visą darbo dieną ir panaikinti ne visą ir visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminaciją, aiškinimu [13]. Šiuo atžvilgiu ja nustatomos minimalios apsaugos taisyklės [14].

29. Draudimas diskriminuoti ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus yra nustatytas 4 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią „[d]arbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės [mažiau palankios] darbo sąlygos, negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas [skirtingas] požiūris yra objektyviai pagrįstas“. 4 straipsnio 2 dalyje priduriama, kad, „kai reikia, taikomas *pro rata temporis* principas“.

30. Pritariu šios bylos šalims, kurios per teismo posėdį pateikė pastabą, kad tai, jog jurisprudencija, kuria rėmėsi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, suformuota bylose, susijusiose su vienodu atlyginimu vyrams ir moterims, savaime neturi įtakos jos svarbai šios bylos tikslais. Sprendimuose *Helmig*, *Elsner-Lakeberg* ir *Voß*, kaip pažymėjo Lenkijos vyriausybė, Teisingumo Teismas pateikė argumentus dviem etapais. Teisingumo Teismas

[10] Sprendimo *Zone de secours Hainaut-Centre* 52 punktas.

[11] 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, 1975, p. 19; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 179). Ta direktyva buvo pakeista 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL L 204, 2006, p. 23).

[12] Atrodo, kad bylose *Helmig*, *Elsner-Lakeberg* ir iš dalies *Voß* nagrinėjamos aplinkybės susiklostė anksčiau, nei Bendrajame susitarime nustatytiems įpareigojimams taikytinas perkėlimo į nacionalinę teisę terminas.

[13] Žr. Sprendimo *Zone de secours Hainaut-Centre* 42 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

[14] Remiantis Bendrojo susitarimo 6 straipsnio 1 dalimi, „[v]alstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali toliau taikyti arba priimti palankesnes nei [to] susitarimo nustatytas nuostatas“. Žr. 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimą *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 39 punktas) (toliau – Sprendimas *Greenfield*).

išnagrinėjo įtariamą skirtingą požiūrį į visą ir ne visą darbo laiką dirbantį darbuotoją, prieš analizuodamas, ar tas skirtumas, jei būtų nustatytas, labiau paveikė moteris nei vyrus (tokį vertinimą paliekama atlikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui).

31. Dar svarbiau yra tai, kad, kaip priminė Danijos vyriausybė, Bendrojo susitarimo 4 straipsnyje nustatytas diskriminacijos draudimas ir Vienodo užmokesčio direktyvoje įtvirtintas diskriminacijos draudimas yra pagrindinio ES teisės principo, konkrečiai kalbant, bendrojo lygybės principo, pagal kurį panašios situacijos negali būti traktuojamos skirtingai, nebent tai būtų pagrįsta objektyviomis priežastimis, konkrečios išraiškos [15]. Galiausiai nematau nieko, kas Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalies formuluotėje ar bet kurioje kitoje to dokumento nuostatoje galėtų turėti įtakos minėtos jurisprudencijos svarbai šios bylos tikslais.

32. Kaip jau buvo trumpai minėta, Teisingumo Teismas aiškiai konstatavo, kad Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalyje vartojama sąvoka „darbo sąlygos“ taikoma finansinėms darbo sąlygoms, nes priešingu atveju *pro rata temporis* principas netektų prasmės, kadangi „[tas] princip[as] iš esmės taikom[as] tik dalomoms išmokoms, t. y. išplaukiančioms iš finansinių darbo sąlygų, pavyzdžiui, susijusių su darbo užmokesčiu ir pensijomis“ [16]. Teisingumo Teismas taip pat pridūrė, kad Bendrojo susitarimo 4 straipsnyje įtvirtintas nediskriminavimo principas turi būti taikomas tiek atlyginimo sudedamosioms dalims, tiek tų sudedamųjų dalių dydžiams [17].

33. Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad *pro rata temporis* principas yra „savo nuožiūra taikoma priemonė“, taikoma siekiant proporcingai sumažinti tam tikras ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų teises, atsižvelgiant į faktiškai dirbtą laiką, palyginti su visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dirbtu laiku [18]. Iš tikrųjų, atsižvelgimas į darbo laiko trukmę, kuri yra trumpesnė už visą darbo laiką dirbančio darbuotojo darbo laiko trukmę, yra objektyvus kriterijus, leidžiantis proporcingai sumažinti atitinkamų darbuotojų teises [19].

34. Konkrečiau kalbant, Teisingumo Teismas konstatavo, kad buvo tikslinga remtis *pro rata temporis* principu siekiant proporcingai sumažinti kasmetinių atostogų trukmę [20], senatvės pensijos dydį [21] arba išmokos vaikui dydį [22]. Tomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas taip pat sutiko su darbuotojams mokėtinos išmokos viršutinės ribinės vertės patikslinimu

[15] Šiuo klausimu žr. 2004 m. spalio 12 d. Sprendimą *Wippel* (C-313/02, EU:C:2004:607, 56 punktas), susijusį su Bendrojo susitarimo 4 straipsniu ir 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, 1976, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187). Ta direktyva buvo panaikinta 11 išnašoje nurodyta Direktyva 2006/54. Taip pat žr. 2017 m. liepos 13 d. Sprendimo *Kleinsteuber* (C-354/16, EU:C:2017:539, toliau – Sprendimas *Kleinsteuber*) 39 punktą.

[16] 2010 m. birželio 10 d. Sprendimas *Bruno ir kt.* (C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329, 34 ir 42 punktai) (toliau – Sprendimas *Bruno*). Pateikęs tokį paaiškinimą Teisingumo Teismas tikriausiai norėjo išsklaidyti abejones, kurių galėjo kilti dėl to, kad SESV 153 straipsnio 5 dalis (tuometinė EB 137 straipsnio 5 dalis) nenumato Europos Sąjungos kompetencijos, *inter alia*, darbo užmokesčio srityje. Teisingumo Teismas patikslino, kad toks nenumatymas yra susijęs su darbo užmokesčio dydžio suderinimu, tačiau negali apimti „visų tam tikrą ryšį su darbo užmokesčiu turinčių atvejų“. Žr. Sprendimo *Bruno* 37 punktą. Tame sprendime Teisingumo Teismas taip pat paaiškino, kad pensijų atveju Bendrasis susitarimas taikomas tik toms, kurios mokamos dėl darbo santykių, o ne pensijoms, mokamoms pagal socialinės apsaugos sistemą.

[17] Sprendimo *Bruno* 40 punktas. Taip pat žr. 2022 m. balandžio 7 d. Sprendimą *Ministero della Giustizia ir kt. (Italijos taikos teisėjų statusas)* (*Ministero della Giustizia ir kt. (Italijos taikos teisėjų statusas)*, C-236/20, EU:C:2022:263, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[18] Pavartojant kai kuriuos terminus, kuriuos generalinis advokatas M. Bobek vartojo savo išvadoje byloje *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:666, 45 ir 69 punktai).

[19] Sprendimo *Ministero della Giustizia ir kt. (Italijos taikos teisėjų statusas)* 52 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija. Taip pat žr. Sprendimo *Kleinsteuber* 30 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją; Sprendimo *Zone de secours Hainaut-Centre* 57 punktą ir 2021 m. kovo 3 d. Nutarties *Fogasa* (C-841/19, EU:C:2021:159, toliau – Nutartis *Fogasa*) 43 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

[20] 2010 m. balandžio 22 d. sprendimai *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215, 33 punktas) ir *Greenfield* (32 punktas).

[21] 2003 m. spalio 23 d. Sprendimas *Schönheit ir Becker* (C-4/02 ir C-5/02, EU:C:2003:583, 90–93 punktai).

[22] 2014 m. lapkričio 5 d. Sprendimas *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332, 25 punktas).

darbdavio nemokumo atveju[23] ir nusprendė, kad tai suderinama su Bendrojo susitarimo taisyklėmis, pagal kurias, apskaičiuojant visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo užmokestį, remiamasi (trumpesniu) ne visą darbo dieną dirbtu laiku[24].

35. Skirtingai nuo tų situacijų, iš bylos medžiagos, atrodo, nematyti, kad MK darbo išmokos ar atlyginimas buvo sumažinti, palyginti su išmokomis ar atlyginimu, kuriuos gavo visą darbo dieną dirbantys pilotai. Mano supratimu, MK reikalavimą veikiau lemia argumentas, jog dėl to, kad dirba ne visą darbo dieną, jam sunkiau pasiekti vienodas padidinto atlygio mokėjimo ribines vertes ir gauti padidintą darbo užmokestį už viršijant tas ribines vertes išdirbtas tarnybinio skrydžio valandas. Taigi šiame kontekste reikia atsakyti į klausimą, ar Bendrojo susitarimo 4 straipsnyje nustatytas diskriminacijos draudimas taikomas ir šiai konkrečiai situacijai.

36. Prieš pradėdamas vertinti šį reikalavimą paaiškinsiu, kokiu kriterijumi reikia vadovautis siekiant patikrinti, ar ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams darbo užmokesčio srityje iš tiesų taikomas skirtingas požiūris. Tam dabar pereisiu prie jurisprudencijos, kuria rėmėsi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

B. Kriterijus pagal sprendimus Helmig, Elsner-Lakeberg ir Voß

37. Kaip jau minėjau, šiomis aplinkybėmis svarbi jurisprudencija yra sprendimai *Helmig*, *Elsner-Lakeberg* ir *Voß*. Vis dėlto šios bylos šalys nesutaria dėl tikslių šių sprendimų pasekmių, kai reikia įvertinti, ar darbo užmokesčio srityje taikomas skirtingas požiūris. Siekdamas paaiškinti šį aspektą, priminsiu laipsniškus pokyčius, įvykusius šiuose trijuose sprendimuose (1), ir nustatysiu iš jų kylantį kriterijų (2).

1. Nuo Sprendimo *Helmig* prie sprendimų *Elsner-Lakeberg* ir *Voß*

38. Pirma, 1994 m. priimtas Sprendimas *Helmig* buvo susijęs su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, kurie siekė gauti viršvalandžių priemoką už valandas, dirbtas viršijant jų individualų ne visos darbo dienos darbo laiką, nors tokia priemoka darbuotojams buvo skiriama tik tada, kai jie viršydavo visos darbo dienos darbo laiką. Teisingumo Teismas nusprendė, kad jokio skirtingo požiūrio nebuvo. Mat gaudami įprastą valandinį įkainį už savo papildomą darbo laiką (viršijantį ne visos darbo dienos darbo laiką ir neviršijantį visos darbo dienos darbo laiko), ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai už tą patį dirbtų valandų skaičių gavo tokį patį darbo užmokestį kaip ir visą darbo laiką dirbantys darbuotojai. Būtent tokiomis aplinkybėmis sprendimo 26 punkte Teisingumo Teismas konstatavo, kad „nevienodas [skirtingas] požiūris egzistuoja tada, kai darbo santykių pagrindu visą darbo dieną dirbantys asmenys už tą patį darbo valandų skaičių gauna didesnį *bendrą darbo užmokestį* už dirbančius ne visą darbo dieną“[25]. Taigi pagal šį kriterijų draudžiama, kad darbo užmokestis už tą patį dirbtų valandų skaičių būtų mažesnis.

39. Atsižvelgiant į tai, kad vartojama sąvoka „bendras“, Sprendime *Helmig* taikytas metodas vadinamas „bendro darbo užmokesčio“ kriterijumi. Vertinant atskirai, neatsižvelgiant į konkrečias tos bylos faktines aplinkybes ar kontekstą, toks apibūdinimas, mano nuomone, gali būti iš dalies klaidinantis, nes Teisingumo Teismas atsižvelgė į „darbo užmokestį“ už tą patį

[23] Nutarties *Fogasa* 41–49 punktai.

[24] Sprendimo *Zone de secours Hainaut-Centre* 60 ir 67 punktai.

[25] Išskirta mano. Taip pat žr. 1996 m. vasario 6 d. Sprendimą *Lewark* (C-457/93, EU:C:1996:33, 25 punktas). Ta byla buvo susijusi su darbdavio atsisakymu atlyginti už laiką, kurį ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas praleido mokymo kursuose, kai šių kursų trukmė viršijo atitinkamas ne visos darbo dienos darbo valandas.

darbo valandų skaičių. Sąvokos „bendras“ vartojimas, mano nuomone, atspindi tai, kad ieškovų reikalavimas buvo susijęs su jų darbo užmokesčiu už viršvalandinį darbą, kaip konkrečia jų darbo užmokesčio sudedamąja dalimi. Atvirkščiai, tas terminas nereiškia, kad Teisingumo Teismas nusprendė nenagrinėti darbo užmokesčio sudedamųjų dalių. Teisingumo Teismas kaip tik atkreipė dėmesį į tas atskiras sudedamąsias dalis (sudedamąją dalį, mokamą taikant įprastą įkainį, ir sudedamąją dalį, mokamą taikant padidintą darbo užmokesčio įkainį) ir remdamasis ta analize nusprendė, kad nagrinėjamu atveju skirtingo požiūrio nebuvo [26].

40. Antra, 2004 m. priimtas Sprendimas *Elsner-Lakeberg* buvo susijęs su ne visą darbo dieną dirbančia mokytoja. Tiek ne visą, tiek visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atveju už pirmąsias tris viršvalandinio darbo valandas nebuvo mokama kaip už papildomas darbo valandas. E. Elsner-Lakeberg, kuri dirbo ne visą darbo dieną, t. y. 15 valandų per savaitę, teko dirbti papildomai 2,5 valandos. Taikant pirma nurodytą taisyklę, ji už tai negavo jokio papildomo darbo užmokesčio.

41. Teisingumo Teismas nusprendė, kad toje situacijoje buvo taikomas skirtingas požiūris. Jis galėjo padaryti tokią išvadą, taikydamas Sprendime *Helmig* nustatytą kriterijų, nes už tas pačias darbo valandas E. Elsner-Lakeberg gavo mažesnį atlyginimą nei visą darbo dieną dirbantis darbuotojas (kuriam buvo sumokėta ir už papildomas 2,5 darbo valandas, dirbtas pagal darbo visą darbo dieną tvarką). Taigi jai buvo taikomos mažiau palankios sąlygos nei visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui. Iš tiesų būtent tokių argumentų laikėsi generalinis advokatas F. Jacobs [27].

42. Vis dėlto Teisingumo Teismas į situaciją pažvelgė iš kitos pozicijos. Jis paaiškino, kad „veiksminga kontrolė galima tik esant tikram skaidrumui, kuris gali būti užtikrintas tik tuo atveju, kai [vienodo užmokesčio] principas taikomas visų darbuotojų <…> darbo užmokesčio aspektų atžvilgiu, *vengiant bendro* suinteresuotiems asmenims mokamo *atlyginimo įvertinimo*“ [28].

43. Taikydamas tą kriterijų bylos faktinėms aplinkybėms Teisingumo Teismas pažymėjo, kad nagrinėjama taisyklė lėmė „didesnį darbo krūvį“ ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams [29]. Tai, kad ne visą darbo dieną dirbančių mokytojų atžvilgiu teisę į viršvalandžių priemoką suteikiantis papildomų akademinių valandų skaičius ne visą darbo dieną dirbančių mokytojų atveju nebuvo sumažintas proporcingai jų darbo laikui, reiškė, kad jie buvo skirtingai traktuojami, palyginti su visą darbo dieną dirbančiais mokytojais [30].

44. Iš Teisingumo Teismo argumentų matyti, kad jis nusprendė netaikyti Sprendimo *Helmig* suformuluoto kriterijaus, kuris būtų lėmęs, viena vertus, tą patį bendrą rezultatą dėl skirtingo požiūrio egzistavimo, tačiau, kita vertus, gana skirtingą konkretų rezultatą ieškovei. Iš tiesų, jei Teisingumo Teismas būtų taikęs Sprendimo *Helmig* kriterijų, E. Elsner-Lakeberg būtų turėjusi teisę į tokį patį darbo užmokestį kaip už pirmąją dirbtą viršvalandžių valandą, o ne į tai, kad būtų buvęs tik proporcingai sumažintas darbo be papildomo darbo užmokesčio laikas.

[26] Sprendimo *Helmig* 27–30 punktai.

[27] Generalinio advokato F. Jacobs išvada byloje *Elsner-Lakeberg* (C-285/02, EU:C:2003:561, 20 punktas).

[28] Sprendimo *Elsner-Lakeberg* 15 punktas. Išskirta mano.

[29] Remiantis tuo, kad 3 valandos viršvalandinio darbo be papildomo užmokesčio sudaro 5 % (ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų) darbo laiko (pagal 60 valandų darbo mėnesio grafiką) perviršį, o visą darbo laiką dirbančių darbuotojų (pagal 98 valandų darbo mėnesio grafiką) atveju – tik apie 3 % perviršį.

[30] Sprendimo *Elsner-Lakeberg* 17 punktas.

45. Vis dėlto Teisingumo Teismas nusprendė dar kartą pritaikyti Sprendimo *Helmig* kriterijų Sprendime *Voß*, kuris yra trečiasis šiai bylai svarbus teismo sprendimas. Sprendimas *Voß* buvo susijęs su mokytoja, dirbančia ne visą darbo dieną, kuri dirbo keliomis valandomis ilgiau, nei buvo numatyta jos darbo ne visą darbo dieną sutartyje. Už tas papildomas valandas buvo sumokėta taikant *mažesnį* įkainį nei įprastomis darbo valandomis. Tas mažesnis įkainis buvo taikomas ir papildomam visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo laikui, kai jie dirbo viršydami savo visos darbo dienos darbo laiko ribinę vertę.

46. Remdamasis Sprendime *Helmig* taikytu kriterijumi [31] Teisingumo Teismas pažymėjo, kad U. Voß gavo atlygį, kuris už tą patį dirbtų valandų skaičių buvo mažesnis nei atlygis, sumokėtas visą darbo dieną dirbančiai mokytojai už darbo valandas, dirbtas viršijant jos ne visos darbo dienos laiką ir neviršijant įprastos visos darbo dienos laiko [32]. Paskui Teisingumo Teismas paaiškino, kodėl susiklostė tokia padėtis, ir tai buvo padaryta „išnagrinėjus atlygio sudedamąsias dalis“, kurios *in casu* buvo atitinkamas ne visą ir visą darbo dieną dirbančių mokytojų darbo valandų skaičius, ir tai, kad padidintas atlygio įkainis tiek ne visą, tiek visą darbo dieną dirbantiems mokytojams buvo taikomas tik tada, kai dirbtų valandų skaičius siekė visos darbo dienos lygį [33].

2. Nuo Sprendimo *Voß* atgal prie Sprendimo *Helmig*

47. Atkreipiu dėmesį, kad daug diskusijų tarp šios bylos šalių vyko dėl tinkamo kriterijaus, suformuluoto Sprendime *Voß*. Kaip matyti iš pirma pateikto aprašymo, Teisingumo Teismas nusprendė taikyti Sprendime *Helmig* suformuluotą kriterijų. Jis padarė nuorodą į tą kriterijų ir jį pritaikė.

48. Komisija teigia priešingai, šiuo klausimu pažymėdama, kad Sprendimo *Voß* 32 punkte vartojamas žodis „atvirkščiai“. Pažymiu, kad tame punkte Teisingumo Teismas apibūdina savo jurisprudenciją ir atkreipia dėmesį į atitinkamus rezultatų skirtumus Sprendime *Helmig* ir Sprendime *Elsner-Lakeberg*: pirmajame jokio skirtingo požiūrio nebuvo, o antrajame – „atvirkščiai“, požiūris buvo skirtingas [34].

49. Taigi Komisijos argumentas kelia šiokią tokią nuostabą. Kaip per teismo posėdį įtikinamai paaiškino Danijos ir Norvegijos vyriausybės, žodis „atvirkščiai“ yra tiesiog dalis Teisingumo Teismo pateikto savo ankstesnės jurisprudencijos apibūdinimo ir neatskleidžia nieko apie Teisingumo Teismo Sprendime *Voß* padarytą pasirinkimą tarp dviejų metodų, siūlomų atitinkamai sprendimuose *Helmig* ir *Elsner-Lakeberg*.

50. Kaip minėjau, apie tą pasirinkimą iš tiesų daug ką atskleidžia tai, kad Sprendime *Voß* Teisingumo Teismas rėmėsi Sprendime *Helmig* suformuluotu kriterijumi ir jį pritaikė bylos aplinkybėms [35].

[31] Sprendimo *Voß* 29 punktas, kuriame aiškiai daroma nuoroda į Sprendimo *Helmig* 26 punktą ir pažodžiui pakartojamas tame sprendime suformuluotas kriterijus.

[32] Sprendimo *Voß* 34 ir 35 punktai.

[33] Sprendimo *Voß* 36 ir 37 punktai.

[34] Sprendimo *Voß* 32 punktas kartu su 31 punktu.

[35] Žr. 29 punktą, kuriame pakartojamas Sprendime *Helmig* suformuluotas kriterijus, ir 34, 35 bei 37 punktus, kuriuose tas kriterijus pritaikomas bylos faktinėms aplinkybėms.

51. Iš tiesų Teisingumo Teismas žengė dar toliau ir netiesiogiai atsiribojo nuo anksčiau Sprendime *Elsner-Lakeberg* taikyto metodo, nes, kai jis aprašo (Sprendime *Voß*) savo paties argumentus, kurie anksčiau buvo išdėstyti Sprendime *Elsner-Lakeberg*, tas aprašymas nėra visiškai tikslus. Užuot aprašęs „didesnio darbo krūvio“ metodą, kurį jis faktiškai taikė Sprendime *Elsner-Lakeberg*, Teisingumo Teismas *a posteriori* paaiškina toje byloje pasiektą rezultatą, remdamasis Sprendimo *Helmig* logika, o Sprendime *Elsner-Lakeberg* išdėstytuose argumentuose to visiškai nėra [36].

52. Atsižvelgiant į tai, tiesa, kad Sprendimo *Voß* 36 punkte Teisingumo Teismas, *jau* padaręs išvadą, kad buvo taikomas skirtingas požiūris (pritaikęs Sprendime *Helmig* suformuluotą kriterijų), pereina prie atitinkamo „darbo užmokesčio [atlygio] *sudedamųjų dalių* nagrinėjimo“. Vis dėlto paminėjus „darbo užmokesčio [atlygio] sudedamąsias dalis“ analizėje nėra pereinama prie „darbo krūvio“ proporcingo poveikio, kurį ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui padarytų mažesniu darbo užmokesčio įkainiu pagrįstas atlygis, nagrinėjimo. Nuoroda į darbo užmokesčio sudedamąsias dalis veikiau siekiama tiesiog išsamiau paaiškinti ankstesnę išvadą dėl mažesnio darbo užmokesčio, kurį U. Voß gavo už valandas, kurias ji dirbo viršydama savo individualų ne visos darbo dienos darbo grafiką [37].

53. Ši svarbi nuoroda, mano nuomone, sietina su mintimi, kad, kaip anksčiau svarstė generalinis advokatas F. Jacobs byloje *JämO*, „individualus kiekvieno atlygio elemento [sudedamosios dalies] vertinimas siekiant atlikti vienodo užmokesčio palyginimą apskritai bus vienintelis tinkamas būdas užtikrinti lygybę <…>, kad būtų pasiektas skaidrumas ir užtikrinta veiksminga teisminė peržiūra“ [38].

54. Iš tiesų, kai buvo įmanoma palyginti atitinkamas sudedamąsias dalis, Teisingumo Teismas ėmėsi išsamesnės analizės ir atsisakė pripažinti, kad kai kurios darbo užmokesčio sudedamosios dalys galėtų kompensuoti viena kitą. Šia prasme Sprendime *Barber* jis atsisakė kompensuoti diskriminacines teises į pensiją didesnės išeitinės išmokos dalimi, nes susidariusi padėtis diskriminuojamai grupei vis tiek buvo mažiau palanki [39]. Vis dėlto iš tiesų gali būti aplinkybių, kai toks patikrinimas bus neįmanomas dėl darbo užmokesčio sistemos sudėtingumo. Vienintelis metodas, kuris tokiomis aplinkybėmis leistų atlikti prasmingą palyginimą, yra, generalinio advokato F. G. Jacobs žodžiais tariant, „visuotinis“ metodas [40].

55. Vis dėlto tokio scenarijaus nebuvo nei Sprendime *Helmig*, nei Sprendime *Voß*, ir abiejuose sprendimuose Teisingumo Teismas implicitiškai ir aiškiai atkreipė dėmesį į atskiras darbo užmokesčio sudedamąsias dalis. Taigi nėra tikslu atskirti tuos du sprendimus nuo Sprendimo *Elsner-Lakeberg* remiantis Teisingumo Teismo taikytu individualiu ar mažiau individualiu požiūriu. Vis dėlto būtent tokio požiūrio laikėsi kai kurios šios bylos šalys.

[36] Šie argumentai buvo tokie patys kaip ir generalinio advokato F. Jacobs išvadoje byloje *Voß* pasiūlyti argumentai, kaip per teismo posėdį teisingai paaiškino Danijos vyriausybė. Žr. šios išvados 41 punktą ir 27 išnašą. Plg. Sprendimo *Voß* 33 ir 34 punktus su Sprendimo *Elsner-Lakeberg* 17 punktu.

[37] Žr. šios išvados 46 punktą. Paskui 37 punkte Teisingumo Teismas, remdamasis tuo, ką jau buvo pažymėjęs 34 ir 35 punktuose (ir vadovaudamasis Sprendimo *Helmig* kriterijumi), prieina prie galutinės išvados dėl skirtingo požiūrio, konstatuodamas, kad ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atlygis už nagrinėjamąsias valandas *in casu* buvo mažesnis nei visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atlygis.

[38] Išvados byloje *JämO* (C-236/98, EU:C:1999:618, toliau – išvada byloje *JämO*) 31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[39] 1990 m. gegužės 17 d. Sprendimas *Barber* (C-262/88, EU:C:1990:209, 6, 34 ir 35 punktai). Žr. taip pat generalinio advokato Van Gerven išvadą byloje *Barber* (C-262/88, EU:C:1990:34, 7 ir 8 punktai) ir išvados byloje *JämO* 33 punktą.

[40] Išvados byloje *JämO* 32 punktas. Remdamasis savo nuomone Teisingumo Teismas atsisakė palyginimo tikslais atsižvelgti į akušerių gaunamus priedus už „nepalankias darbo valandas“, nes jų dydis kiekvieną mėnesį keitėsi pagal kintančius pamainų grafikus. Vietoj to Teisingumo Teismas atsižvelgė į akušerių ir atitinkamo lyginamojo asmens bazinį mėnesinį darbo užmokestį. 2000 m. kovo 30 d. Sprendimas *JämO* (C-236/98, EU:C:2000:173, 39–45 punktai).

56. Iš tiesų Sprendime *Elsner-Lakeberg* taikytas požiūris šioje byloje buvo paminėtas kaip apimantis darbo užmokesčio „atskirų sudedamųjų dalių“ nagrinėjimą. Toks apibūdinimas yra gana klaidinantis, jeigu juo siekiama atskirti taikomą metodą nuo Sprendime *Helmig* taikyto metodo. Kaip jau paaiškinau, vertinimas sprendimuose *Helmig* ir vėliau *Voß* buvo ne mažiau išsamus nei Sprendime *Elsner-Lakeberg*. Abiejose bylose Teisingumo Teismas iš principo nagrinėjo, viena vertus, atlygį už įprastas valandas ir, kita vertus, už dirbtus viršvalandžius. Šių dviejų krypčių jurisprudencija iš tiesų skiriasi tuo, kad Sprendime *Elsner-Lakeberg* Teisingumo Teismas nereikalavo, kad už tas pačias darbo valandas visada būtų atlyginama mokant vienodą (o ne mažesnį) darbo užmokestį. Priešingai nei Sprendime *Helmig* (ir vėliau Sprendime *Voß*), tame sprendime implicitiškai pripažįstama, kad nėra taikomas skirtingas požiūris, kai su mažesniu (arba faktiškai nuliniu) darbo užmokesčiu siejama nepalanki padėtis, kurioje atsiduria ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, tiesiog palengvinama proporcingai jų darbo ne visą darbo dieną grafikui.

57. Galima daryti prielaidą, kad jei Teisingumo Teismas būtų taikęs Sprendimo *Helmig* kriterijų, kad „vienodas dirbtų valandų skaičius turi reikšti vienodą darbo užmokestį“ tame konkrečiame kontekste, tai būtų lėmę ginčijamos nacionalinės taisyklės netaikymą ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams. Iš tiesų, jei vienodos darbo valandos visada turi reikšti vienodą darbo užmokestį, pareiga dirbti be papildomo užmokesčio kelias valandas per mėnesį iš viso negalėtų būti nustatyta ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams; arba bent jau tol, kol jie pasieks visos darbo dienos valandų skaičių. Mat bet kokia tokia pareiga, nustatyta prieš pasiekiant visos darbo dienos darbo laiko ribinę vertę, visuomet lemtų mažesnį darbo užmokestį ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams už „atotrūkio“ valandas, t. y. išdirbtas valandas, viršijančias darbo ne visą darbo dieną laiką ir prilygstančias darbo visą darbo dieną laiko valandų skaičiui.

58. Kad ir kaip ten būtų, Sprendime *Elsner-Lakeberg* nustatytas kriterijus konkretaus rezultato prasme yra nesuderinamas su Sprendime *Helmig* taikytu kriterijumi. Taigi priimdamas Sprendimą *Voß* Teisingumo Teismas galėjo rinktis tarp šių dviejų požiūrių ir pasirinko tą, kuris buvo taikytas Sprendime *Helmig*[41]. Manau, kad šį pasirinkimą geriausiai galima paaiškinti taip.

59. Pirma, atkreipiu dėmesį į tai, kad „didesnio darbo krūvio“ kriterijų, atrodo, gana sunku taikyti ne konkrečiomis bylos *Elsner-Lakeberg* faktinėmis aplinkybėmis. Iš tiesų toje byloje nustatytas „[darbo] krūvis“ buvo išreikštas fiksuotu darbo valandų skaičiumi (kurios turėjo būti išdirbtos prieš pradedant mokėti papildomą užmokestį). Tikriausiai galima gana lengvai nustatyti procentinę dalį, kurią sudaro šis „fiksuotas [darbo] krūvis“, palyginti su atitinkamais ne visos ir visos darbo dienos darbo grafikais. Vis dėlto šis uždavinys taptų daug sudėtingesnis, jei tą pačią logiką taikytume tokioje byloje, kaip *Voß*. Iš tiesų toje byloje „[darbo] krūvio“ atitikmuo turėtų būti sumažintas darbo užmokesčio įkainis, taikomas už „atotrūkio“ valandas (t. y. už valandas, viršijančias ne visos darbo dienos laiką ir neviršijančias visos darbo dienos laiko). Atsižvelgiant į tai, kad viršvalandinio darbo valandos kiekvieną mėnesį gali skirtis, kiekvieną mėnesį apskaičiuodamas ne visą darbo dieną dirbančio darbuotojo, kuriam galėtų būti mokama *mažiau* nei visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui, dirbtų „atotrūkio“ valandų skaičių darbdavys vadovautųsi nuolat kintančiu skaičiumi.

60. Antra ir dar svarbiau, manau, yra tai, kad Teisingumo Teismas nusprendė taikyti Sprendimo *Helmig* kriterijų, kad patvirtintų, jog galimybė, kad ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui už tą patį darbo valandų skaičių būtų mokama *mažiau* nei visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui yra paprasčiausiai atmestina. Proporcingai mažinti darbo užmokestį nėra galimybės, net jei ir būtų

[41] Žr. šios išvados 47–52 punktus.

galima sugalvoti tam tikslui tinkamą matematinę formulę. Taigi iš Sprendimo *Voß* argumentų ir faktinio rezultato matyti, kad Teisingumo Teismas nusprendė laikytis požiūrio į diskriminacijos draudimą, pagal kurį ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams suteikiama platesnė apsauga, palyginti su byloje *Elsner-Lakeberg* buvusia apsauga.

61. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes, manau, kad tikrinant, ar, atsižvelgiant į darbo užmokestį, ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams taikomas skirtingas požiūris, reikėtų įvertinti, ar ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas gauna tokį patį darbo užmokestį kaip ir visą darbo dieną dirbantis darbuotojas už tokį patį (tokio paties) darbo valandų skaičių. Tas vertinimas, žinoma, turi apimti darbo užmokesčio sudedamųjų dalių nagrinėjimą, kai tokios sudedamosios dalys egzistuoja (kaip antai darbo užmokestis už įprastą darbą ir darbo užmokestis už viršvalandžius, išskyrus atvejus, kai darbo užmokesčio struktūra yra pernelyg sudėtinga, kad jai būtų galima taikyti teisminę peržiūrą), turint omenyje, kad atskirų darbo užmokesčio sudedamųjų dalių nagrinėjimo tikslas yra patikrinti, ar darbo užmokestis už tą patį dirbtų valandų skaičių yra vienodas.

62. Po šių paaiškinimų pereisiu prie šios bylos.

C. Kriterijaus taikymas šioje byloje

63. Šį skirsnį pradėsiu pastabomis dėl nagrinėjamo darbo ne visą darbo dieną specifinio pobūdžio (1). Remdamasis ankstesnėje šios išvados dalyje nurodytais svarstymais padarysiu išvadą, kad dėl nagrinėjamų padidinto atlygio mokėjimo ribinių verčių vienodumo ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kaip MK, skirtingas požiūris netaikomas (2).

1. Nagrinėjamo darbo ne visą darbo dieną specifinis pobūdis

64. Iš bylos medžiagos matyti, kad MK profesija – „pilotas“ – yra gana specifinė, nes jai netaikomos jokios fiksuotos darbo valandos.

65. Atsakovė paaiškino, o MK jai neprieštaravo, kad iš esmės yra aišku, kada darbo diena prasideda, tačiau mažai nuspėjama, kada ji baigsis. Tai daugiausia susiję su oro eismo specifiniu pobūdžiu, dėl kurio kiekvienas skrydis yra šiek tiek nenuspėjamas, nes gali būti vėluojama dėl meteorologinių, eksploatacinių ar techninių priežasčių. Nors kiekvienas skrydis yra planuojamas, tą planavimą dažniausiai tenka keisti. Taigi kiekvienos darbo dienos pabaiga kiekvieną dieną registruojama elektroniniu būdu. Vadinasi, vienintelis būdas, kuriuo pilotas, pavyzdžiui, MK, gali dirbti ne visą darbo dieną, yra suteikti jam papildomų kasmetinių atostogų dienų, o tai reiškia, kad jo mėnesinis darbo užmokestis proporcingai sumažinamas. Vis dėlto dėl jo faktiškai dirbtų dienų pažymėtina, kad pagal tarnybinio skrydžio valandas ne visą darbo dieną dirbantis pilotas dirba tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir visą darbo dieną dirbantis pilotas. Iš tiesų, priešingai nei kitų profesijų atveju, pilotas retai kada gali palikti savo darbo vietą tam tikru paros metu, kad galėtų reguliariai skirti laiko kitiems, su darbu nesusijusiems dalykams.

66. Konkrečiau kalbant, atsakovė paaiškino, kad nėra minimalaus tarnybinio skrydžio valandų skaičiaus, kurį turi pasiekti visą ar ne visą darbo dieną dirbantis pilotas, tačiau yra tam tikros maksimalios ribinės vertės, kurių turi būti laikomasi. Ji taip pat paaiškino, kad kiekvienam pilotui ji apskaičiuoja jo individualią mėnesio ribinę vertę, išreikštą tarnybinio skrydžio valandų skaičiumi, kurią nustatant atsižvelgiama į galimą ne visą darbo dieną dirbančio piloto sutartį ir į piloto užimtumą sudarant skrydžių tvarkaraščius. Vis dėlto, kai ne visą darbo dieną dirbantis

pilotas pasiekia savo individualią dirbtų tarnybinio skrydžio valandų ribinę vertę, jam vis tiek atlyginama taikant įprastu įkainiu pagrįstą darbo užmokestį. Tik tada, kai jis ar ji pasiekia nagrinėjamą padidinto atlygio mokėjimo ribinę vertę, už tą ribinę vertę viršijančias valandas jam atlyginama taikant atitinkamą padidintą įkainį.

67. Taigi, kaip suprantu tai, kas išdėstyta, šiame kontekste nėra prasmės atskirti ne visos darbo dienos darbo laiką, visos darbo dienos darbo laiką ar viršvalandžius, kaip tai būtų galima padaryti darbuotojo, dirbančio fiksuotas darbo valandas, kaip tai suprantama paprastai, atveju. Yra tiesiog tarnybinio skrydžio valandos, už kurias, viršijus nagrinėjamas padidinto atlygio mokėjimo ribines vertes, atlyginama taikant tris laipsniškai didinamus įkainius.

2. Ar dėl vienodų padidinto atlygio mokėjimo ribinių verčių ne visą darbo dieną dirbantiems pilotams taikomas skirtingas požiūris?

68. Pagrindinis klausimas šioje byloje yra tai, ar atlygiu už „tarnybinio skrydžio valandas“ [42], t. y. valandas, dirbtas viršijant nagrinėjamas padidinto atlygio mokėjimo ribines vertes, dėl šių verčių vienodumo ne visą darbo dieną dirbantys pilotai yra diskriminuojami, palyginti su visą darbo dieną dirbančiais pilotais [43]. Kaip minėta, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas šį klausimą susiejo su tyrimu, ar nagrinėjamosios situacijos vertinimas turėtų būti grindžiamas „bendro darbo užmokesčio“ nagrinėjimu arba darbo užmokesčio sudedamųjų dalių nagrinėjimu.

69. Šioje byloje išreikštos pozicijos skiriasi.

70. MK teigimu, kiekvieną atlygio sudedamąją dalį reikėtų vertinti atskirai. Tai, kad padidinto atlygio mokėjimo ribinės vertės nėra sumažintos proporcingai jo ne visos darbo dienos koeficientui, pažeidžia draudimą diskriminuoti ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus. Vokietijos vyriausybė ir Komisija laikosi panašios pozicijos [44].

71. Atsakovė teigia priešingai ir mano, kad vertinimas gali būti grindžiamas bendro darbo užmokesčio kriterijumi, kuris šiuo atveju leidžia daryti išvadą, kad nagrinėjamos vienodos padidinto atlygio mokėjimo ribinės vertės skirtingo požiūrio nelemia. Panašios pozicijos taip pat laikėsi Danijos, Lenkijos ir Norvegijos vyriausybės. Tos vyriausybės pabrėžė, kad už tą patį dirbtų tarnybinio skrydžio valandų skaičių ne visą ir visą darbo dieną dirbantys pilotai gauna vienodą darbo užmokestį, kaip reikalaujama taikant Sprendime *Helmig* nustatytą ir Sprendime *Voß* patvirtintą kriterijų. Be to, Danijos vyriausybė išreiškė susirūpinimą dėl galimo priešingo sprendimo pasekmių visoje darbo rinkoje.

72. Pritariu atsakovei, taip pat Danijos, Lenkijos ir Norvegijos vyriausybėms, kad nagrinėjama situacija nelemia skirtingo požiūrio į ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus.

[42] Žr. šios išvados 3 išnašą.

[43] Neginčijama, kad toks ne visą darbo dieną dirbančio piloto, koks yra MK, atitinkamas lyginamasis asmuo yra visą darbo dieną dirbantis pilotas. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad pagal nagrinėjamas nuostatas atlygis, mokėtinas už papildomas tarnybinio skrydžio valandas, priklauso tik nuo to, ar vykdoma tam tikros apimties atitinkama veikla. Taigi jos vienodai taikomos visiems darbuotojams, kurie laikomi pilotų kabinos darbuotojais ir dirba tarnybinio skrydžio valandas.

[44] Vis dėlto, priešingai nei ieškovas, Vokietijos vyriausybė mano, kad skirtingas požiūris yra pateisinamas tikslu atlyginti už konkretų darbo krūvį. Priminsiu, kad įtariamo skirtingo požiūrio pagrįstumo klausimas yra susijęs su šioje byloje teikiamu antruoju prejudiciniu klausimu, kuris, kaip paaiškinta 17–19 punktuose, šioje išvadoje nenagrinėjamas.

73. Pirma, dėl taikytino metodo primenu, kad, remiantis pirma pateikta jurisprudencijos analize, įtariamo ne visą darbo dieną dirbančio darbuotojo diskriminavimo vertinimą turi sudaryti patikrinimas, ar už tokį patį (tokio paties) darbo valandų skaičių ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai gauna tokį patį darbo užmokestį kaip ir visą darbo dieną dirbantys darbuotojai. Kaip taip pat priminiau, tas nagrinėjimas turi apimti atskirų darbo užmokesčio sudedamųjų dalių nagrinėjimą.

74. Šiuo atžvilgiu pritariu MK, Vokietijos vyriausybei ir Komisijai, nes visos šios šalys pateikia tas pačias bendrąsias pastabas dėl būtinybės svarstyti šias atskiras sudedamąsias dalis. Vis dėlto iš jų pastabų matyti, kad kiekviena iš jų šį metodą sieja tik su „didesnio [darbo] krūvio kriterijumi“, nes jos daro išvadą, kad proporcingai nesumažinus nagrinėjamų padidinto atlygio mokėjimo ribinių verčių taikomas skirtingas požiūris.

75. Atvirkščiai, nors Danijos, Lenkijos ir Norvegijos vyriausybės teikia pirmenybę „bendro darbo užmokesčio“ metodui, iš jų pastabų matyti, kad pritaria minčiai, kad reikėtų svarstyti atskiras darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, jei toks nagrinėjimas vis dar grindžiamas bendrąja taisykle, kad už vienodas darbo valandas turi būti vienodai atlyginama, nenustatant pareigos sumažinti nagrinėjamų verčių proporcingai ne visos darbo dienos laiko koeficientui.

76. Atsižvelgiant į šiuos išaiškinimus, iš bylos medžiagos matyti, kad abiejų kategorijų darbuotojų atlygis už tarnybinio skrydžio valandas yra vienodas už valandas, dirbtas *neviršijant* vienodai nustatytų padidinto atlygio mokėjimo ribinių verčių. Atlygis taip pat vienodai didinamas už darbo valandas, dirbtas *viršijant* tas vertes. Vadinasi, dėl kiekvienos iš tų dviejų atlygio sudedamosios dalies pasakytina, kad už tą patį tarnybinio skrydžio valandų skaičių atlyginama mokant vienodą darbo užmokestį. Atsižvelgdamas į šią gana paprastą matematinę užduotį, neįžvelgiu jokios ne visą darbo dieną dirbančių pilotų, kaip MK, diskriminacijos.

77. Kaip pažymi atsakovė, priešingai nei byloje *Voß*, dėl nagrinėjamų nuostatų ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams už bet kokias jų tarnybinio skrydžio valandas nėra mokama *mažiau* nei visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams. Kaip per teismo posėdį priminė Danijos vyriausybė, nagrinėjama situacija yra panaši į faktines aplinkybes byloje *Helmig*, kurioje Teisingumo Teismas atsisakė laikyti nelygiaverte situaciją, kai ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai negaudavo darbo užmokesčio, apskaičiuoto taikant padidintą įkainį nuo pirmosios valandos, viršijančios jų darbo laiką pagal ne visos darbo dienos darbo sutartį, kai tas padidintas įkainis buvo taikomas ir ne visą, ir visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, tik viršijant visos darbo dienos darbo laiką atitinkantį valandų skaičių.

78. Tiek MK, tiek Komisija teigia, kad tai, jog nagrinėjamos ribinės vertės nėra proporcingai sumažintos, neigiamai veikia ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo ir gaunamo atlygio santykį.

79. Turiu pripažinti, kad man sunku suprasti, kaip tiksliai reikėtų suprasti neigiamą poveikį, atsižvelgiant į tai, kad abiejų kategorijų pilotams, atrodo, už faktiškai dirbtas tarnybinio skrydžio valandas atlyginama vienodai. Iš tiesų už jų faktinį darbą atlyginama mokant vienodą atlygį.

80. Svarbu tai, kad MK teigia, jog nėra jokios objektyvios priežasties, dėl kurios padidinto atlygio mokėjimo ribinės vertės *neturėtų būti sumažintos* proporcingai nagrinėjamam ne visos darbo dienos laiko koeficientui, atsižvelgiant į tai, kad, jo manymu, kolektyvinių sutarčių nuostatomis, kuriose nustatytos tos ribinės vertės, iš tikrųjų nesiekiama tikslo atlyginti už konkretų darbo krūvį ir kad pasirinktos tų ribinės vertės nėra pagrįstos jokiais objektyviais duomenimis. Vokietijos

vyriausybė priduria, kad MK *de facto* gauna mažesnį darbo užmokestį nei visą darbo dieną dirbantis pilotas, nes dėl to, kad dirba ne visą darbo dieną, tikimybė, kad jis pasieks padidinto atlygio mokėjimo ribines vertes, yra mažesnė.

81. Atsakydamas į šiuos argumentus pirmiausia pažymiu, kad nagrinėjamų padidinto atlygio mokėjimo ribinės vertės yra socialinių partnerių susitarimo rezultatas. Jeigu laikomasi taikytinų teisės aktuose nustatytų verčių, Teisingumo Teismas neturi kvestionuoti tokio susitarimo ar medicininių įrodymų, kuriais jis gali būti pagrįstas.

82. Antra, sutinku su Vokietijos vyriausybe, kad, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui patikrinus, per vienus metus MK, atrodo, atidirba mažiau valandų nei visą darbo dieną dirbantis pilotas. Tikėtina, kad dėl to bus mažiau mėnesių, kuriais jis pasieks padidinto atlygio mokėjimo ribines vertes ir už atitinkamas darbo valandas gaus didesnį atlygį.

83. Kaip suprantu, kokiu mastu taip yra, labai priklauso nuo MK kasmetinių atostogų organizavimo. Kaip jis patvirtino teismo posėdyje, iš tiesų buvo mėnesių, kuriais jis gebėjo pasiekti nagrinėjamas ribines vertes. Vis dėlto, net jei taip nebūtų, šioje byloje vis tiek svarbu atsakyti į klausimą, ar už faktiškai dirbtas tarnybinio skrydžio valandas MK gauna tokį patį atlygį kaip visą darbo dieną dirbantis pilotas, ar mažesnį atlygį. Atrodo, jog į šį klausimą galima atsakyti, kad, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui patikrinus, jis gauna tokį patį atlygį už tokį patį dirbtų valandų skaičių.

84. Kaip teigia atsakovė ir Danijos, Lenkijos bei Norvegijos vyriausybės, jei būtų pritarta MK pozicijai, ne visą darbo dieną dirbantiems pilotams būtų sudarytos geresnės sąlygos nei visą darbo dieną dirbantiems pilotams, kiek tai susiję su tarnybinio skrydžio valandų skaičiumi, viršijančiu jų individualias ribines vertes, kol bus pasiektas darbo valandų skaičius, nuo kurio visą darbo dieną dirbantiems pilotams taikomas padidinto atlygio mokėjimo įkainis. Dirbant ne visą darbo dieną, kai dirbama 90 % visos darbo dienos laiko, tas skirtumas gali būti gana nedidelis. Dirbant ne visą darbo dieną, kai dirbama 50 % visos darbo dienos laiko, skirtumas yra didesnis, tačiau vis tiek reikėtų taikyti tą pačią logiką. Bet kuriuo atveju, net jei skirtumas būtų susijęs su atlygiu tik už vieną tarnybinio skrydžio valandą, teisingas klausimas šiame kontekste yra ne tai, kodėl ne visą darbo dieną dirbantys pilotai neturėtų gauti tokio atlyginimo proporcingai sumažinus nagrinėjamas ribines vertes, o tai, ar nagrinėjamą ribinę vertę atitinkamai sumažinti ir mokėti tokį atlyginimą reikia atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo 4 straipsnyje nustatytą ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminacijos draudimą.

85. Kaip jau buvo priminta, Bendrajame susitarime nustatytos minimalios apsaugos taisyklės. Pagal tokį minimalios apsaugos lygį reikalaujama, kaip paaiškinau pirma, kad atlygis už tą patį darbo valandų skaičių, kurį atidirbo ne visą ir visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, būtų vienodas, ne mažesnis ar ne didesnis.

86. Iš bylos medžiagos matyti, kad MK už tą patį tarnybinio skrydžio valandų skaičių gauna tokį patį darbo užmokestį kaip ir visą darbo dieną dirbantis pilotas. Taigi, mano nuomone, jam nėra sudaromos mažiau palankios sąlygos nei visą darbo dieną dirbančiam pilotui.

V. Išvada

87. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, Teisingumo Teismui siūlau taip atsakyti į šioje byloje *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo bylų teismas) pateiktą pirmąjį prejudicinį klausimą:

Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, pateikto 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC, priede, 4 straipsnio 1 dalį

reikia aiškinti taip: Bendrajame susitarime įtvirtintina nuostata, pagal kurią papildomas atlygis ne visą ir visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams vienodai priklauso nuo to, ar buvo viršytas vienodas darbo valandų skaičius, kai už tą patį darbą ne visą ir visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams už vienodą valandų skaičių atlyginama mokant vienodą darbo užmokestį, nėra draudžiama.