Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
N. EMILIOU
представено на 1 декември 2022 година [1]

Дело C-660/20

MK
срещу
Lufthansa CityLine GmbH

(Преюдициално запитване, отправено от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Принцип за недопускане на дискриминация спрямо работниците на непълно работно време — Пилоти — Принцип pro rata temporis — По-високо възнаграждение за допълнително пролетени часове над даден месечен праг — Еднакъв праг за пилотите на пълно и на непълно работно време“

I. Въведение

1. MK е пилот, който работи на непълно работно време (90 % от пълното работно време) в Lufthansa CityLine GmbH. Поради особения характер на професията неговата заетост на непълно работно време се състои в получаването на допълнителни дни годишен отпуск. Въпреки това не се намаляват пролетените часове, които е длъжен да отработи през работните си дни, през които той следователно полага труд, както ако беше пилот на пълно работно време. По отношение на възнаграждението за тези пролетени часове се прилагат почасови възнаграждения, прогресивно нарастващи при превишаването на три прагови стойности на пролетени часове месечно. Тези прагове се прилагат еднакво спрямо всички пилоти, наети от ответника, независимо дали работят на пълно, или непълно работно време.

2. MK твърди, че в резултат от прилагането на тези прагове той е третиран по по-неблагоприятен начин, отколкото сравним работник на пълно работно време по смисъла на германското законодателство, което транспонира Рамково споразумение за работа при непълно работно време (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“) [2]. На това основание той предявява иск срещу ответника, с който претендира последният да му

[1] Език на оригиналния текст: английски.

[2] Рамково споразумение за работа при непълно работно време, приложено към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35).

изплати разликата между вече изплатеното му възнаграждение и възнаграждението, което твърди, че е трябвало да получи, ако разглежданите прагове бяха намалени пропорционално на заетостта му на непълно работно време.

3. Искът е уважен от първата инстанция. Впоследствие обаче той е отхвърлен от въззивната инстанция. Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия), сезиран от МК с ревизионна жалба, има съмнения дали въпросните единни прагове действително водят до положение, в което МК е третиран по-неблагоприятно по смисъла на Рамковото споразумение. С оглед на практиката на Съда и предвид съмненията, възникнали по този въпрос в националната съдебна практика, запитващата юрисдикция иска да се установят подходящите критерии, за да се определи дали има неравно третиране на работник на непълно работно време като МК. Ако спорните разпоредби действително водят до по-неблагоприятно третиране на МК, запитващата юрисдикция иска също така да се изясни дали такова третиране е оправдано с оглед на преследваната от тези разпоредби цел, а именно да компенсира особено работно натоварване.

II. Правна уредба

А. Правото на Съюза

4. Клауза 4 от Рамковото споразумение се отнася до принципа на недискриминация. Параграфи 1 и 2 от нея гласят:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време които са взети за сравнение, само поради това, че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини.

2. Където е уместно, се прилага принципът на pro rata temporis“.

Б. Германското право

5. Член 134 от Bürgerliches Gesetzbuch (германския Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“) предвижда, че правна сделка, която нарушава законова забрана, се счита за нищожна.

6. Член 4, параграф 1 от Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Закон за непълното работно време и срочните трудови договори, наричан по-нататък „TzBfG“) предвижда, че „[р]аботник на непълно работно време не трябва поради работата си на непълно работно време да бъде третиран по-неблагоприятно от сравним работник на пълно работно време, освен ако обективни причини оправдават различно третиране. Работникът на непълно работно време трябва да получава възнаграждение или друга делима и оценима в пари престация най-малко в обем, съответстващ на частта от работното му време спрямо това на сравним работник на пълно работно време“.

III. Фактите, националното производство и преюдициалните въпроси

7. От 2001 г. МК работи като пилот и първи офицер при ответника. От 2010 г. той работи на непълно работно време, при което работните му часове са намалени до 90 % от пълното работно време. Основното му възнаграждение съответно е намалено с 10 %.

8. Заетостта на МК на непълно работно време на практика се състои в получаването на 37 дни допълнителен годишен отпуск. Въпреки това не се намаляват пролетените часове, които е длъжен да отработи през работните си дни.

9. В съответствие с приложимите за трудовите правоотношения на ответника с летателния екипаж колективни трудови договори периодът на пролетените часове е един от компонентите на работното време[3]. Освен основното си възнаграждение работникът получава и възнаграждение за допълнително пролетени часове (Mehrflugdienststundenvergütung), ако е отработил определен брой пролетени часове месечно и така е превишил праговете, като това съответно „задейства“ праговете за по-високото заплащане. За тези случаи разпоредбите на колективните трудови договори предвиждат три различни почасови норми. Те се използват за изчисляване на възнаграждението, ако работникът е отработил съответно 106, 121 и 136 пролетени часа месечно на къси разстояния. За пролетените часове на дълги разстояния се прилагат по-ниски прагове на задействане — при 93, 106 и 120 пролетени часа на месец. Колективните договори не предвиждат за работниците на непълно работно време пропорционално намаляване на тези прагове в съответствие с отработената от тях част от пълното работно време.

10. За да изчисли месечното възнаграждение на МК за допълнително пролетени часове, ответникът изчислява индивидуален праг на задействане, който отчита, че МК работи на непълно работно време. За пролетените часове, които отработва над този индивидуален праг, МК получава почасово възнаграждение, определено на база основното му възнаграждение. Той получава по-високо заплащане само когато пролетяното от него време надвишава праговете на задействане.

11. МК предявява иск срещу ответника, претендирайки изплащане на разликата между вече изплатеното и по-високото възнаграждение за допълнително пролетените часове, въз основа на праговете, намалени пропорционално на коефициента за работа на непълно работно време.

12. Искът е уважен от Arbeitsgericht München (Съд по трудови спорове, Германия), но впоследствие е отхвърлен от Landesarbeitsgericht München (Областен съд по трудови спорове, Германия).

13. Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове), сезиран с подадена от МК ревизионна жалба, констатира, че праговете, задействащи по-високото възнаграждение за допълнително пролетени часове, се прилагат по еднакъв начин за работниците на пълно и непълно работно време. Тази юрисдикция иска да се установи дали тези обстоятелства водят до по-неблагоприятно третиране на работниците на непълно работно време спрямо

[3] От преписката по делото е видно, че „пролетените часове“ включват както летателното време, така и редица други компоненти, като подготвителни или следполетни задачи, време, прекарано в инструктаж, в летателен симулатор и др. От преписката по делото е видно също, че пролетените часове представляват един от компонентите на общото работно време, като последното включва също например административни задачи, задължение да бъде на разположение, грижа за пътници, професионални командировки, времето, прекарано на земята по време на междинни кацания, или времето, прекарано в медицински прегледи.

сравними работници на пълно работно време по смисъла на член 4, параграф 1 от TzBfG. Ако действително е налице по-неблагоприятно третиране по отношение на възнаграждението, тази юрисдикция отбелязва, че ще бъде необходимо да разгледа дали то е обосновано от обективни причини, позволяващи отклонение от принципа pro rata temporis.

14. Като взема предвид, че член 4, параграф 1 от TzBfG транспонира в националното право клаузи 4.1 и 4.2 от Рамковото споразумение, запитващата юрисдикция не е сигурна кои са подходящите критерии за определяне дали е налице неравно третиране. По-конкретно, тази юрисдикция иска да се установи дали преценката следва да се основава на методологията, използвана в решения Elsner-Lakeberg[4] и Voß[5], която според нея включва проверка на различните елементи на възнаграждението, или преценката следва да се ръководи по-скоро от разглеждането на *възнаграждението като цяло*, както според запитващата юрисдикция Съдът е постановил в решение Helmig[6]. Запитващата юрисдикция посочва, че използването на последния метод би довело до извода, че спорните разпоредби не съдържат каквато и да е разлика в третирането. Обратното би било вярно обаче, ако се приложи първият метод. По него разглежданите разпоредби ще запазят приложимостта си само ако преследваната от тях цел, а именно да компенсират особено натоварване в работата, може да се счита за обективна причина по смисъла на клауза 4.1 от Рамковото споразумение, която може да оправдае неравно третиране.

15. При тези обстоятелства Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Третира ли национална законова разпоредба работниците на непълно работно време по по-неблагоприятен начин, отколкото сравними работници на пълно работно време по смисъла на клауза 4.1 от [Рамковото споразумение], ако позволява като единно условие за допълнително възнаграждение на работници на непълно и на пълно работно време да се предвиди превишаването на един и същ брой отработени часове, и съответно по този начин допуска определящо да е общото възнаграждение, а не допълнителното възнаграждение като елемент на трудовото възнаграждение?

При утвърдителен отговор на първия въпрос:

2) Съвместима ли е с клауза 4.1 и с принципа pro rata temporis, установен в клауза 4.2 от [Рамковото споразумение] разпоредба от националното законодателство, която допуска правото на допълнително възнаграждение да бъде обусловено от превишаването на един и същ брой отработени часове за работниците на пълно и на непълно работно време, ако целта на допълнителното възнаграждение е да компенсира особено натоварване в работата?“.

16. Писмени становища представят МК, ответникът, германското правителство и Европейската комисия. Тези страни, както и датското, полското и норвежкото правителство са изразили устни становища в съдебното заседание, проведено на 21 септември 2022 г.

[4] Решение от 27 май 2004 г. (C-285/02, EU:C:2004:320) (наричано по-нататък „решение Elsner-Lakeberg“).

[5] Решение от 6 декември 2007 г. (C-300/06, EU:C:2007:757) (наричано по-нататък „решение Voß“).

[6] Решение от 15 декември 1994 г., Helmig и др. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 и C-78/93, EU:C:1994:415) (наричано по-нататък „решение Helmig“).

IV. Анализ

17. С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали разпоредби като разглежданите в главното производство, съдържащи се в колективните трудови договори, водят до неравно третиране на работниците на непълно работно време спрямо тези на пълно такова, като се има предвид, че и двете категории работници трябва да достигнат един и същ праг пролетени часове, за да имат право на увеличеното възнаграждение, приложимо за часовете работа над тези прагови стойности[7].

18. С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали, ако бъде установено неравно третиране на пилотите на непълно работно време спрямо тези на пълно работно време, произтичащо от прилагането на единни прагове към тези две категории работници, то може да бъде оправдано от целта компенсиране за особено работно натоварване.

19. По искане на Съда в настоящото заключение ще разгледам само *първия въпрос*.

20. В основата на този въпрос, свързан с оценката за наличието на неравно третиране на работници, е обстоятелството, че според запитващата юрисдикция има два различни критерия, произтичащи от практиката на Съда, които могат да се използват в това отношение. Прилагането на единия или другия критерий може да доведе до различен резултат, което поражда несигурност кой е правилният отговор.

21. За да разгледам този въпрос, първо ще направя няколко предварителни бележки за това дали Рамковото споразумение, както и съдебната практика, на която се позовава запитващата юрисдикция, са приложими по настоящото дело (А). След това ще пристъпя към анализ на тази съдебна практика, за да установя правилните критерии, произтичащи от нея (Б). Накрая ще предложа отговор в смисъл, че прилагането на тези критерии води до извода, че положението, разглеждано по главното производство, не води до различно третиране (В).

А. Предварителни бележки

22. Настоящото дело се отнася до тълкуването на забраната за дискриминация на работниците на непълно работно време, въведена в клауза 4 от Рамковото споразумение. Следователно трябва да се провери дали Рамковото споразумение е приложимо към положението на МК (1), и ако това е така, дали съдебната практика, на която се позовава запитващата юрисдикция и която е подробно обсъдена от страните по настоящото производство, е приложима към хипотезите, уредени от този нормативен акт (2).

[7] Въпреки че текстът на повдигнатите въпроси говори за „национална законова разпоредба“, от акта за преюдициално запитване е видно, че равнището на възнаграждение, произтичащо от разглежданите единни прагове, е предвидено в колективни трудови договори. От акта за преюдициално запитване следва и че към МК могат да се приложат шест единни прага (три за полети на къси разстояния и три за полети на дълги разстояния) (вж. точка 9 по-горе). За целите на настоящото заключение тези различни стойности не изискват отделен анализ, защото релевантното в настоящия случай, което се отнася до всички тях, е еднаквостта на прилагането им спрямо пилотите на пълно и на непълно работно време.

1. Приложимо ли е Рамковото споразумение?

23. Правилата, определящи разглежданите прагове на задействане, се съдържат в колективни трудови договори. Припомням, че тези правни актове попадат в приложното поле на Рамковото споразумение, което според клауза 2.1 от него се прилага „за работници на непълно работно време, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от закона, *колективен трудов договор* или практика, която е в сила във всяка държава членка“ [8].

24. Освен това по въпроса дали Рамковото споразумение е приложимо към положението на МК, отбелязвам, че клауза 3.1 асоциира понятието „работник на непълно работно време“ с „работник или служител, чиито нормални работни часове, изчислени на седмична основа или осреднени за времето на заетост до една година, са по-малко от нормалните работни часове на сравним работник на пълно работно време“. Вярно е, че МК няма фиксирани работни часове на седмица предвид особеностите на неговата професия (на които ще се спра по-подробно в част B.1 от настоящото заключение). Същевременно клауза 4 от Рамковото споразумение установява принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително [9]. Що се отнася до конкретното положение на МК, разбирам, че той отработва по-малко работни часове годишно от сравним работник на пълно работно време, тъй като това е необходимата последица от допълнителните 37 дни отпуск годишно, които са му предоставени, за да се отрази положението му на работник на непълно работно време, в резултат на което заплатата му е намалена с 10 %. Поради това считам, че той е работник на непълно работно време по смисъла на Рамковото споразумение.

25. Накрая, няма съмнение, че възнаграждението попада в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“, използвано в клауза 4.1 от Рамковото споразумение. Съдът вече е потвърдил, че финансови условия като тези относно възнагражденията попадат в обхвата на това понятие [10]. Поради това считам, че искът на МК е свързан с условие за наемане на работа по смисъла на клауза 4.1 от Рамковото споразумение.

2. Приложима ли е съдебната практика, на която се позовава запитващата юрисдикция?

26. След като установих, че спорът по главното производство попада в приложното поле на Рамковото споразумение, припомням, че основният въпрос по настоящото дело е дали положението, предмет на главното производство, представлява нарушение на забраната за дискриминация на работниците на непълно работно време, залегнала в клауза 4 от него.

27. Като подчертава съмненията си относно критериите, които трябва да се приложат в настоящия случай, запитващата юрисдикция се позовава главно на три решения на Съда: Helmig, Elsner-Lakeberg и Voß. Следва да се припомни, че всяко от тези дела се отнася до тълкуването на принципа за равно заплащане на мъжете и жените, установен

[8] Курсивът е мой. Относно необходимостта правилата, разработени от социалните партньори, да са съобразени с правото на Съюза, вж. заключението на генералния адвокат Bobek по дело Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, наричано по-нататък „заключението по дело Hein“, т. 30 и цитираната съдебна практика).

[9] Решение от 7 юли 2022 г., Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, наричано по-нататък „решение Zone de secours Hainaut-Centre“, т. 43 и цитираната съдебна практика).

[10] Решение Zone de secours Hainaut-Centre, точка 52 и цитираната съдебна практика.

(понастоящем) в член 157 ДФЕС, и/или на Директивата за равното заплащане [11]. Въпреки че тези дела се отнасят и до работници на непълно работно време, не е правено позоваване на Рамковото споразумение [12].

28. За разлика от това, както вече посочих, настоящото дело се отнася до тълкуването на клауза 4.1 от Рамковото споразумение, която има за цел конкретно да насърчи работата на непълно работно време и да премахне дискриминацията между работниците на непълно работно време и работниците на пълно работно време [13]. В това отношение тя установява правила за минимална закрила [14].

29. Забраната за дискриминация на работници на непълно работно време е залегнала в клауза 4.1, която гласи, че „[п]о отношение на условията за наемане на работа работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време, които са взети за сравнение, само поради това, че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини“. Клауза 4.2 добавя, че „[п]ри необходимост се прилага принципът pro rata temporis“.

30. Съгласен съм със страните по настоящото производство, които в съдебното заседание изразиха становището, че фактът, че съдебната практика, на която се позовава запитващата юрисдикция, е възникнала по дела, отнасящи се до равното заплащане на мъжете и жените, сам по себе си не засяга нейната релевантност за целите на настоящото дело. Както отбелязва полското правителство, по делата Helmig, Elsner-Lakeberg и Voß Съдът е развил своите съображения в две стъпки. Първо, Съдът е разгледал твърдените разлики в третирането на работник на пълно работно време и работник на непълно работно време, след което е анализирал дали това различно третиране, когато такова е установено, засяга в по-голяма степен жените, отколкото мъжете (като преценката е оставена на запитващата юрисдикция).

31. Важно е, както припомня и датското правителство, че забраната за дискриминация, установена в клауза 4 от Рамковото споразумение, и забраната за дискриминация, разгледана в Директивата за равно заплащане, са конкретни изражения на един и същ основен принцип на правото на Съюза, а именно общия принцип на равно третиране, който забранява да се третират по различен начин сходни положения, освен ако такова различно третиране е обективно обосновано [15]. Накрая, не виждам нищо в текста на

[11] Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (ОВ L 45, 1975 г., стр. 19; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 156) (наричана по-нататък „Директивата за равно заплащане“). Тази директива е заменена с Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработен текст) (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

[12] Фактите по делата Helmig, Elsner-Lakeberg и отчасти Voß, изглежда, са възникнали преди крайния срок за транспониране, приложим към задълженията, предвидени в Рамковото споразумение.

[13] Вж. решение Zone de secours Hainaut-Centre, точка 42 и цитираната съдебна практика.

[14] Съгласно клауза 6.1 от Рамковото споразумение „[д]ържавите членки и/или социалните партньори могат да поддържат или въвеждат по-благоприятни от определените в [това] споразумение разпоредби“. Вж. решение от 11 ноември 2015 г., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, наричано по-нататък „решение Greenfield“, т. 39).

[15] Вж. в този смисъл решение от 12 октомври 2004 г., Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, т. 56), свързано с клауза 4 от Рамковото споразумение и Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (ОВ L 39, 1976 г., стр. 40; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 164). Тази директива е отменена с Директива 2006/54, посочена в бележка под линия 11 по-горе. Вж. също решение от 13 юли 2017 г., Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, наричано по-нататък „решение Kleinsteuber“, т. 39).

клауза 4.1 от Рамковото споразумение или на която и да е друга разпоредба от този акт, което би засегнало релевантността на горепосочената съдебна практика за целите на настоящото дело.

32. Както вече беше отбелязано по-горе накратко, Съдът е изяснил, че понятието „условия за наемане на работа“, използвано в клауза 4 от Рамковото споразумение, се отнася и до финансовите условия за наемане на работа, тъй като обратното би лишило от полезен ефект принципа pro rata temporis, „който по дефиниция се прилага само при наличие на делими престации като произтичащите от финансовите условия за наемане на работа, свързани например с възнагражденията и пенсиите“ [16]. Съдът също така е допълнил, че принципът за недопускане на дискриминация, залегнал в клауза 4 от Рамковото споразумение, трябва да се прилага както към съставните елементи на възнаграждението, така и към равнището на тези съставни елементи [17].

33. От практиката на Съда следва, че принципът pro rata temporis е „инструмент по избор“ за пропорционално намаляване на определени права на работниците на непълно работно време по начин, съизмерим с действително отработеното от тях време в сравнение с отработеното от работници на пълно работно време [18]. Всъщност отчитането на по-малката продължителност на работното време в сравнение с това на работниците и служителите на пълно работно време представлява обективен критерий, който позволява да бъде пропорционално намален обемът на правата на съответните работници [19].

34. Съдът е постановил по-конкретно, че е уместно принципът pro rata temporis да се прилага за пропорционално намаляване на годишния отпуск [20], на размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст [21] или на размера на надбавките за деца [22]. В този контекст Съдът е приел и корекция на максималния размер на плащанията, дължими на работниците и служителите в случай на обявяване на техния работодател в несъстоятелност [23], и е счел за съвместими с Рамковото споразумение правилата, че за целите на изчисляването на възнаграждението на служител на пълно работно време се признава (по-малкото) време, отработено по-рано на непълно работно време [24].

[16] Решение от 10 юни 2010 г., Bruno и др. (C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, наричано по-нататък „решение Bruno“, т. 34, вж. и т. 42). С това изясняване Съдът вероятно е искал да разсее съмненията, които биха могли да произтекат от факта, че член 153, параграф 5 ДФЕС (тогава член 137, параграф 5 ЕО) изключва правомощията на Съюза, inter alia, в областта на заплащането. Съдът уточнява, че това изключване се отнася до хармонизирането на равнището на заплатите, но не обхваща „всички въпроси, които имат известна връзка с възнагражденията“. Вж. решение Bruno, точка 37. В това решение Съдът също така пояснява, че що се отнася до пенсиите, Рамковото споразумение обхваща само тези, които са функция на трудовото правоотношение, но не и пенсиите по силата на социалноосигурителното законодателство.

[17] Решение Bruno, точка 40. Вж. също решение от 7 април 2022 г., Ministero della Giustizia и др. (Статут на италианските мирови съдии) (C-236/20, EU:C:2022:263, наричано по-нататък „решение Ministero della Giustizia и др. (Статут на италианските мирови съдии)“, точка 38 и цитираната съдебна практика).

[18] За да използвам някои от термините, възприети от генералния адвокат Bobek в заключението му по дело Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, т. 45 и 69).

[19] Ministero della Giustizia и др. (Статут на италианските мирови съдии), точка 52 и цитираната съдебна практика. Вж. също решение Kleinsteuber, точка 30 и цитираната съдебна практика; решение Zone de secours Hainaut-Centre, точка 57 и определение от 3 март 2021 г., Fogasa (C-841/19, EU:C:2021:159, наричано по-нататък „определение Fogassa“, т. 43 и цитираната съдебна практика).

[20] Решения от 22 април 2010 г., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, т. 33), и решение Greenfield, точка 32.

[21] Решение от 23 октомври 2003 г., Schönheit и Becker (C-4/02 и C-5/02, EU:C:2003:583, т. 90—93).

[22] Решение от 5 ноември 2014 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, т. 25).

[23] Fogasa, точки 41—49.

[24] Zone de secours Hainaut-Centre, точки 60 и 67.

35. За разлика от тези случаи, от преписката по делото не изглежда трудовите възнаграждения или обезщетения на МК да са били намалени в сравнение с възнагражденията или обезщетенията, получавани от пилотите на пълно работно време. Според мен по-скоро искът на МК се основава на довода, че положението му на работник на непълно работно време затруднява достигането на единните прагове на задействане и получаването на по-високо възнаграждение за пролетени часове, отработени над тези прагове. Следователно въпросът, на който трябва да се отговори в този контекст, е дали забраната за дискриминация, залегнала в клауза 4 от Рамковото споразумение, обхваща и тази конкретна хипотеза.

36. Преди да разгледам този въпрос, ще изясня въпроса за критериите, които трябва да се приложат, за да се провери дали действително е налице различно третиране на работниците на непълно работно време, що се отнася до възнаграждението. За тази цел сега ще разгледам съдебната практика, на която се е позовала запитващата юрисдикция.

Б. Критериите, произтичащи от решения Helmig, Elsner-Lakeberg и Voß

37. Както по-рано отбелязах, в настоящия контекст като релевантна съдебна практика са посочени решенията по дела Helmig, Elsner-Lakeberg и Voß. Между страните по настоящото производство обаче няма консенсус по точните последствия на тези решения по въпроса за оценката за наличието на неравно третиране по отношение на възнаграждението. За да изясня този въпрос, ще очертая постепенните развития в тези три решения (1) и ще определя критериите, които произтичат от тях (2).

1. От Helmig *до* Elsner-Lakeberg *и* Voß

38. Първо, решение Helmig, постановено през 1994 г., се отнася до служители на непълно работно време, които са поискали заплащане на допълнителна парична сума за отработените часове, надвишаващи индивидуалното им непълно работно време, въпреки че тази сума се предоставя на служителите само когато те превишат продължителността на пълното работно време. Съдът постановява, че не е налице различно третиране. Това е така, защото, получавайки обичайното почасово възнаграждение за допълнително отработеното от тях време (над продължителността на непълното им работно време и до продължителността на пълното работно време), служителите на непълно работно време са получили същото възнаграждение като служителите на пълно работно време за същия брой отработени часове. Именно в този контекст Съдът е приел в точка 26 от това решение, че „е налице неравно третиране, винаги когато *общото възнаграждение*, заплащано на лицата, работещи на пълно работно време, е по-високо от това, което получават работещите на непълно работно време при равен брой часове за една и съща работа, отработени въз основа на съществуващо правоотношение за полагане на труд срещу възнаграждение“ [25]. Така изведеният критерий не допуска възнаграждението за същия брой отработени часове да бъде по-ниско.

39. Предвид употребата на думата „общо“, подходът, възприет в решение Helmig, е познат като „критерият за общото възнаграждение“. Струва ми се, че разглеждано самостоятелно, без конкретните факти или контекст на това дело, това описание може да бъде до известна

[25] Курсивът е мой. Вж. също решение от 6 февруари 1996 г., Lewark (C-457/93, EU:C:1996:33, т. 25). Това дело се отнася до отказ на работодателя да компенсира времето, прекарано от служител на непълно работно време в курс за обучение, когато продължителността на този курс е надвишила съответните работни часове на непълно работно време.

степен подвеждащо, защото това, което Съдът е взел предвид, е „възнаграждението“ за същия брой часове труд. Употребата на думата „общо“ според мен отразява факта, че претенцията на ищците се отнася до тяхното възнаграждение за допълнителен труд като специфичен елемент на възнаграждението им. Употребата на тази дума обаче не означава, че Съдът е решил да не разгледа самите елементи на възнаграждението. Напротив, Съдът е обърнал внимание на тези отделни елементи (елемента, основан на обичайната ставка на възнаграждение, елемента, основан на увеличеното възнаграждение) и въз основа на тази проверка е приел, че в разглеждания случай не е налице различно третиране [26].

40. Второ, решение Elsner-Lakeberg, постановено през 2004 г., се отнася до преподавател, назначен на непълно работно време. Както за служителите на непълно работно време, така и за служителите на пълно работно време възнаграждението за допълнителен труд не се изплаща за първите три допълнително отработени часа. Г-жа Elsner-Lakeberg, която е работила на непълно работно време на база 15 часа седмично, е трябвало да преподава допълнително по 2,5 учебни часа. Прилагането на въпросното правило означавало, че тя не получава никакво допълнително възнаграждение за тези часове.

41. Съдът постановява, че в случая е налице различно третиране. Той е можел да стигне до този извод, като приложи критерия, установен по дело Helmig, при положение че за същите часове работа г-жа Elsner-Lakeberg е получила по-ниско възнаграждение от служител на пълно работно време (който ще получи възнаграждение и за тези 2,5 часа работа при режим на пълно работно време). Следователно тя е била третирана по-неблагоприятно, отколкото служител на пълно работно време. В този смисъл са и съображенията, изложени от генералния адвокат Jacobs [27].

42. Съдът обаче подхожда към ситуацията от различна гледна точка. Той обяснява, че „истинска прозрачност, която да позволява ефективен контрол, може да бъде осигурена само ако [принципът за равно заплащане] важи за всеки аспект на получаваното възнаграждение […] *като се изключва всякаква обща оценка* на предимствата, предоставени на работниците“ [28].

43. Като прилага този критерий към фактите по делото, Съдът констатира, че въпросното правило представлява „по-голяма тежест“ за служителите на непълно работно време [29]. Фактът, че броят на допълнителните учебни часове, даващи право на възнаграждение за допълнителен труд, не е бил намален за преподавателите на непълно работно време пропорционално на работното им време, означава, че те са били третирани различно от преподавателите на пълно работно време [30].

44. От мотивите на Съда следва, че той е решил да не използва критерия, развит в решение Helmig, който, от една страна, би довел до същия извод относно наличието на различно третиране, но от друга страна, би довел до доста различен резултат конкретно за жалбоподателя. Наистина, ако Съдът беше приложил критерия от решение Helmig,

[26] Helmig, точки 27—30.

[27] Заключение на генералния адвокат Jacobs по дело Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2003:561, т. 20).

[28] Решение Elsner-Lakeberg, точка 15. Курсивът е мой.

[29] Въз основа на факта, че 3 часа допълнителен труд без допълнително възнаграждение представляват допълнителни 5 % към (непълното) работното време (при месечен график 60 часа), докато за служителите на пълно работно време (с месечен график 98 часа) те представляват само около 3 % допълнително.

[30] Решение Elsner-Lakeberg, точка 17.

г-жа Elsner-Lakeberg щеше да има право на същото възнаграждение, считано от първия отработен час допълнителен труд, вместо времето, което трябва да се отработи без допълнително заплащане, просто да бъде пропорционално намалено.

45. Съдът обаче решава да използва отново критерия от решение Helmig в решение Voß, което е третото съдебно произнасяне, релевантно за настоящото дело. Решение Voß се отнася до преподавателка, назначена на непълно работно време, която е отработила няколко часа над предвидените по договора ѝ на непълно работно време. Тези допълнителни часове са заплатени при *по-ниска* ставка в сравнение с приложимата при нормална продължителност на работното време. Тази по-ниска ставка се прилага и за часовете допълнителен труд, отработени от служителите на пълно работно време, когато са работили извън предела на пълното си работно време.

46. Позовавайки се на критерия, използван в решение Helmig [31], Съдът констатира, че г-жа Voß е получавала възнаграждение, което при равен брой отработени часове е по-ниско от заплащаното на преподавател, назначен на пълно работно време, по отношение на отработените часове над предвидените за непълно работно време и до предвидените за обичайното пълно работно време [32]. След това Съдът обяснява защо е възникнала такава ситуация, и прави това чрез „[проверка] на елементите на възнаграждението“, които в случая са съответният брой работни часове на непълно работно време и на пълно работно време, както и фактът, че по-ниската ставка на възнаграждението се прилага за преподавателите на непълно работно време, считано от първия час, надвишаващ тяхното нормално (непълно) работно време, докато за преподавателите на пълно работно време се прилага само по отношение на броя отработени часове, надхвърлящ броя часове на пълно работно време [33].

2. От решение Voß *обратно към* решение Helmig

47. Отбелязвам, че спорът между страните по настоящото производство до голяма степен се отнася до подходящия критерий, който следва да бъде изведен от решение Voß. Видно от описаното по-горе, Съдът е решил да използва критерия, развит в решение Helmig. Той посочва този критерий и го прилага.

48. Комисията твърди обратното, като в това отношение подчертава употребата на израза „обратно“ в точка 32 от решение Voß. Следва да се отбележи, че в тази точка Съдът описва своята практика и обръща внимание на съответните разлики между изводите в решение Helmig, от една страна, и в решение Elsner-Lakeberg, от друга: в първото решение не е било налице различно третиране, докато, „обратно“, във второто решение такова е било налице [34].

49. Затова доводът на Комисията буди известно учудване. Както датското и норвежкото правителство убедително обясняват в съдебното заседание, изразът „обратно“ е просто част от описанието, което Съдът дава на собствената си предходна практика, и не разкрива нищо за избора на Съда в решение Voß между двата подхода, предложени съответно в решения Helmig и Elsner-Lakeberg.

[31] Решение Voß, точка 29, в която се прави изрична препратка към точка 26 от решение Helmig и се възпроизвежда дословно критерият, развит в последното.

[32] Решение Voß, точки 34 и 35.

[33] Решение Voß, точки 36 и 37.

[34] Решение Voß, точка 32 във връзка с точка 31.

50. Истински показателен за този избор, както вече отбелязах, е фактът, че в решение Voß Съдът се позовава на критерия, развит в решение Helmig, и го прилага към фактите по делото [35].

51. Всъщност Съдът отива още по-далеч и имплицитно се разграничава от метода, използван преди това в решение Elsner-Lakeberg, тъй като, когато описва (в решение Voß) собствените си мотиви, както са изложени по-рано в решение Elsner-Lakeberg, това описание не е съвсем точно. Вместо да опише метода на „по-голямата тежест“, който Съдът всъщност е изложил в решение Elsner-Lakeberg, Съдът обяснява, a posteriori, резултата, до който се е стигнало по това дело, със съображения, взети от решение Helmig, които обаче изцяло отсъстват от мотивите на решение Elsner-Lakeberg [36].

52. В контекста на гореизложеното е вярно, че в точка 36 от решение Voß, след като *вече* е направил извода, че е налице различно третиране (чрез прилагане на критерия, развит в решение Helmig), Съдът преминава към „проверка на *елементите* на [разглежданото възнаграждение]“. Въпреки това отчитането на „елементите на възнаграждението“ не пренасочва анализа към проверката за съразмерност на „тежестта“, която по-ниската ставка на възнаграждението би представлявала за служителя на непълно работно време. Отчитането на елементите на възнаграждението по-скоро има за цел просто да се разясни по-подробно вече направеното заключение относно по-ниското заплащане, което г-жа Voß е получила за отработените часове, които надвишават продължителността на нейното индивидуално непълно работно време [37].

53. Според мен тази важна отправна точка напомня за вече изразената от генералния адвокат Jacobs в неговото заключение по дело JämO идея, че „самостоятелното разглеждане на всеки елемент на възнаграждението за целите на сравнението на равното заплащане поначало ще бъде единственият правилен начин да се гарантира равенство […], да се постигне прозрачност и да се гарантира ефективен съдебен контрол“ [38].

54. Действително, когато сравнението между съответните елементи е възможно, Съдът прави по-подробен анализ и отказва да приеме, че някои елементи на възнаграждението могат да се компенсират взаимно. В същия дух в решение Barber той отказва компенсиране на дискриминационни пенсионни права с по-висок размер на обезщетението при съкращаване, защото произтичащото от това положение остава по-неблагоприятно за дискриминираната група [39]. Възможно е обаче наистина да има обстоятелства, при които такава проверка не е възможна поради сложността на схемата за възнаграждение.

[35] Вж. точка 29 относно препотвърждаването на критерия, развит в решение Helmig, и точки 34, 35 и 37 за прилагането на този критерий към фактите по делото.

[36] Тези съображения са същите като предложените от генералния адвокат Jacobs в заключението му по дело Elsner-Lakeberg, както датското правителство правилно пояснява в съдебно заседание. Вж. по-горе в точка 41 и бележка под линия 27 от настоящото заключение. Срв. точки 33 и 34 от решение Voß и точка 17 от решение Elsner-Lakeberg.

[37] Вж. точка 46 от настоящото заключение. След това Съдът прави окончателен извод относно разликата в третирането в точка 37, като отбелязва, в съответствие с това, което вече е отбелязал в точки 34 и 35 (и в съответствие с критерия от решение Helmig), че възнаграждението на служителите на непълно работно време за въпросните часове в случая е било по-ниско от възнаграждението на служителите на пълно работно време.

[38] Заключение по дело JämO (C-236/98, EU:C:1999:618, наричано по-нататък „заключението по дело JämO“, т. 31 и цитираната съдебна практика).

[39] Решение от 17 май 1990 г., Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, т. 6, 34 и 35). Вж. също заключение на генералния адвокат Van Gerven по дело Barber (C-262/88, EU:C:1990:34, т. 7 и 8), и заключение по дело JämO, точка 33.

Единственият метод, по който може да се направи смислена съпоставка при такива обстоятелства, ще бъде, ако използвам думите на генерален адвокат Jacobs, „цялостно оценяване“ [40].

55. Такъв сценарий обаче не е налице нито в решение Helmig, нито в решение Voß, в които Съдът имплицитно или изрично взема под внимание индивидуалните елементи на възнаграждението. Поради това е неточно да се провежда разграничение между тези две дела, от една страна, и Elsner-Lakeberg, от друга страна, въз основа на повече или по-малко индивидуализирания подход, възприет от Съда. Именно тази гледна точка обаче е възприета от някои от страните в настоящото производство.

56. Всъщност подходът, възприет в решение Elsner-Lakeberg, беше посочен в хода на настоящото производство като включващ разглеждане на „отделните елементи“ на възнаграждението. Подобно описание е доста подвеждащо, ако има за цел да разграничи този подход от използвания в решение Helmig. Както обясних по-горе, проверката, извършена в решение Helmig и по-късно в решение Voß, не е по-малко подробна от извършената в решение Elsner-Lakeberg. И по трите дела Съдът разглежда по принцип възнаграждението за отработените в рамките на нормалното работно време часове и за тези, отработени допълнително. Действителната разлика между решение Helmig и решение Voß, от една страна, и решение Elsner-Lakeberg, от друга страна, е, че в решение Elsner-Lakeberg Съдът не изисква за един и същ брой часове труд винаги да се заплаща същото (а не по-ниско) възнаграждение. За разлика от решение Helmig (и по-късно от решение Voß), това решение имплицитно приема, че не представлява разлика в третирането положението, при което тежестта на по-ниското (или никакво) възнаграждение просто се облекчава за служителите на непълно работно време пропорционално на тяхното положение на заетост на непълно работно време.

57. Може да се предположи, че ако Съдът беше приложил развития в решение Helmig критерий „еднакъв брой отработени часове трябва да означава еднакво възнаграждение“ в този конкретен контекст, това щеше да задейства оставянето без приложение на разглежданото национално правило по отношение на служителите на непълно работно време. Всъщност, ако за равен брой часове винаги се дължи еднакво възнаграждение, задължението за полагане на труд без допълнително възнаграждение за няколко часа месечно изобщо не би могло да бъде наложено на служителите на непълно работно време, или поне не докато не достигнат броя часове на пълно работно време. Това е така, защото всяко подобно задължение, наложено преди достигането на прага на пълното работно време, винаги би довело до по-ниско възнаграждение за служителите на непълно работно време по отношение на часовете „в пролуката“ (т.е. часовете над предвидените за непълно работно време и до предвидените за пълно работно време).

58. При всички положения, що се отнася до конкретния резултат, критерият, изведен от решение Elsner-Lakeberg, е несъвместим с критерия, приложен в решение Helmig. Следователно, когато е постановявал решение Voß, Съдът е трябвало да избере един от тези два подхода и е избрал този от решение Helmig [41]. Според мен този избор може да се обясни най-добре по следния начин.

[40] Заключение по дело JämO, точка 32. В съответствие с неговите предложения Съдът отказва да вземе предвид за целите на сравнението добавките за „неудобни часове на труд“, получавани от акушерките, тъй като техният размер варира всеки месец съобразно променливи схеми на смените. Вместо това Съдът взема предвид основното месечно възнаграждение на акушерките и на съответния сравним персонал. Решение от 30 март 2000 г., JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, т. 39—45).

[41] Вж. точки 47—52 от настоящото заключение.

59. Първо, следва да се отбележи, че критерият за „по-голямата тежест“ изглежда доста трудно приложим извън специфичния фактически контекст по дело Elsner-Lakeberg. Наистина по това дело установената „тежест“ е изразена във фиксиран брой работни часове (които е трябвало да бъдат отработени, преди да възникне правото на допълнително възнаграждение). Вероятно би могло лесно да се установи делът, който тази „фиксирана тежест“ съставлява съответно спрямо режима на пълно и на непълно работно време. Тази задача обаче би се оказала много по-сложна, ако същата логика трябваше да се приложи към дело като Voß. Действително по това дело равностойността на „тежестта“ би трябвало да бъде намалената ставка на възнаграждението, приложима за часовете „в пролуката“. Като се има предвид, че допълнителният брой часове труд вероятно ще е различен за различните месеци, работодателят ще трябва да работи с постоянно движеща се цел, изчислявайки за всеки месец броя часове „в пролуката“, отработени от служител на непълно работно време, за които същият може да получи *по-ниско* възнаграждение, отколкото служител на пълно работно време.

60. Второ, и по-важно, според мен Съдът е решил да приложи решение Helmig, за да потвърди, че възможността служител на непълно работно време да получава *по-ниско* възнаграждение от служител на пълно работно време за същия брой отработени часове, е просто изключена. Пропорционалното намаляване на възнаграждението не е възможно дори ако се намери работеща математическа формула за тази цел. Така мотивите и фактическият резултат в решение Voß показват, че Съдът е решил да възприеме подхода към забраната за дискриминация, който предоставя по-широка защита на служителите на непълно работно време в сравнение със защитата, предоставена в решение Elsner-Lakeberg.

61. Въз основа на тези съображения считам, че преценката за наличието на неравно третиране на служителите на непълно работно време по отношение на възнаграждението следва да се състои в проверка дали служителят на непълно работно време получава същото възнаграждение като служител на пълно работно време за същия брой работни часове (една и съща) работа. Тази преценка, естествено, трябва да включва разглеждане на елементите на възнаграждението, когато такива са налице (например възнаграждение за обичаен труд и възнаграждение за допълнителен труд, освен ако структурата на възнаграждението е твърде сложна, за да бъде подложена на съдебен контрол), като се има предвид, че проверката на отделните елементи на възнаграждението има за цел да се провери дали възнаграждението за равен брой отработени часове е едно и също.

62. След като бяха направени тези уточнения, сега ще премина към настоящото дело.

B. Прилагането на критериите към настоящия случай

63. Ще започна този раздел с няколко бележки относно особения характер на разглежданата заетост на непълно работно време (1). След това, въз основа на изложеното в предходния раздел на настоящото заключение, ще направя извода, че разглежданите единни прагове на задействане не водят до неравно третиране на работници на непълно работно време като МК (2).

1. Особеният характер на разглежданата заетост на непълно работно време

64. От преписката по делото е видно, че упражняваната от МК професия пилот е специфична с това, че за нея не се прилага твърдо фиксирано работно време.

65. Ответникът уточнява, без това да се оспорва от МК, че по принцип има яснота кога започва работният ден, но малка предвидимост кога същият свършва. Това до голяма степен се дължи на особения характер на въздушния трафик, който прави всяко пътуване повече или по-малко непредвидимо, тъй като са възможни закъснения поради метеорологични, оперативни или технически причини. Въпреки че всяко пътуване е планирано по разписание, в повечето случаи този разписание подлежи на изменения. По тази причина краят на всеки работен ден се записва електронно ежедневно. От това следва, че единственият начин, по който пилот като МК може да работи на непълно работно време, е като получава допълнителни дни годишен отпуск, в резултат на което месечното му възнаграждение се намалява пропорционално. Що се отнася до действителните му работни дни обаче, пилотът на непълно работно време работи при същите условия като пилот на пълно работно време по отношение на пролетените часове. Всъщност, за разлика от други професии, пилотът рядко е в състояние редовно да напуска работното си място в определено време на деня, за да прекара времето си в нещо, различно от работа.

66. По-конкретно, ответникът обяснява, че няма минимален брой пролетени часове, които пилот на пълен или на непълен работен ден трябва да достигне, но има определени максимални стойности, които трябва да се спазват. Той обяснява също така, че месечният праг пролетени часове се изчислява индивидуално за всеки пилот по начин, който допуска възможността за работа по договор на непълно работно време и отразява времето, през което пилотът е на разположение, с цел изготвяне на полетното разписание. При все това, когато пилот на непълно работно време достигне индивидуалния си праг пролетени часове, той продължава да получава възнаграждение по обичайната ставка. Едва когато достигне въпросните прагове на задействане, той получава възнаграждение за часовете над този праг по съответната увеличена ставка.

67. Следователно, според моето разбиране на гореизложеното, едва ли има особен смисъл да се разграничава в настоящия контекст работа на непълно работно време, работа на пълно работно време или допълнителни часове труд, както би могло да се направи по отношение на работник, работещ на твърдо фиксирано работно време в обичайния смисъл на това понятие. Съществуват просто пролетени часове, за които, когато превишават разглежданите прагове на задействане, се дължи възнаграждение по три прогресивно увеличаващи се ставки.

2. Водят ли единните прагове на задействане до различно третиране на пилотите на непълно работно време?

68. Основният въпрос в настоящия случай е дали възнаграждението за „пролетени часове“ [42], що се отнася до часовете, отработени над въпросните прагове на задействане, е дискриминационно спрямо пилотите на непълно работно време в сравнение с пилотите на пълно работно време [43] поради единната стойност на тези прагове. Както беше посочено

[42] Вж. бележка под линия 3 от настоящото заключение.

[43] Безспорно е, че релевантната база за сравнение на пълно работно време по отношение на пилот на непълно работно време като МК е пилот на пълно работно време. Запитващата юрисдикция отбелязва, че спорните разпоредби обуславят възнаграждението за допълнително пролетени часове само от това дали съответната дейност се извършва в определен обем. Следователно те се прилагат по един и същ начин за всички работници, които са класифицирани като летателен екипаж и които отработват пролетени часове.

по-горе, запитващата юрисдикция е свързала този въпрос с въпроса дали преценката на разглежданото положение трябва да се основава на проверката на „общото възнаграждение“, или на проверката на елементите на възнаграждението.

69. Изразените в рамките на настоящото производство позиции са разнопосочни.

70. Според МК проверката трябва да се направи чрез самостоятелно разглеждане на всеки от елементите на възнаграждението. Фактът, че праговете на задействане не са намалени пропорционално на фактора непълно работно време, нарушава забраната за дискриминация на работниците на непълно работно време. Германското правителство и Комисията заемат подобна позиция [44].

71. Ответникът защитава обратната позиция и счита, че оценката може да се основава на критерия на общото възнаграждение, който по настоящото дело би довел до заключението, че разглежданите единни прагове на задействане не водят до различно третиране. Подобна позиция заемат датското, полското и норвежкото правителство. Тези правителства подчертават, че за равен брой отработени пролетени часове пилотите на непълно работно време и тези на пълно работно време получават еднакво възнаграждение, така както изисква критерият, установен в решение Helmig и потвърден в решение Voß. Освен това датското правителство изразява загриженост относно последиците за пазара на труда от възможно решение в противоположния смисъл.

72. Съгласен съм с ответника, както и с датското, полското и норвежкото правителство, че разглежданото положение не води до различно третиране на работниците на непълно работно време.

73. На първо място, що се отнася до метода, който трябва да се използва, припомням, в съответствие с предложения по-горе анализ на съдебната практика, че преценката дали е налице дискриминация спрямо работниците на непълно работно време, трябва да се състои в проверка дали работниците на непълно работно време получават същото възнаграждение, което получават работниците на пълно работно време, за равен брой отработени часове (на същата работа). Както вече припомних също така, тази проверка трябва да включва разглеждането на отделните елементи на възнаграждението.

74. В това отношение съм съгласен с МК, германското правителство и Комисията, доколкото всички тези страни правят една и съща обща бележка, що се отнася до необходимостта от разглеждане на тези отделни елементи. Въпреки това от техните становища е видно, че всяка от тези страни свързва този метод по принцип с „критерия за по-голямата тежест“, като се има предвид, че те явно правят извода, че липсата на пропорционално намаляване на разглежданите прагове на задействане води до разлика в третирането.

75. Обратно, въпреки че датското, полското и норвежкото правителство подкрепят метода на „общото възнаграждение“, това, което е видно от техните становища, е приемане на идеята, че трябва да се разгледат отделните елементи на възнаграждението, ако това разглеждане все още е уредено от общото правило, че един и същ брой отработени часове

[44] Въпреки това, обратно на поддържаното от жалбоподателя, германското правителство счита, че различното третиране е оправдано от целта за компенсиране на особено работно натоварване, а Комисията счита по принцип, че условията, при които разлика в третирането може да бъде оправдана, не изглежда да са налице. Припомням, че въпросът за обосновката на различното третиране е свързан с втория преюдициален въпрос по настоящото дело, който, както беше обяснено в точки 17—19 по-горе, не е предмет на настоящото заключение.

трябва да се възнаграждават по един и същ начин, без да е налице задължение за намаляване на разглежданите прагове на задействане пропорционално на фактора непълно работно време.

76. Като се имат предвид тези пояснения, от преписката по делото следва, че възнаграждението за пролетените часове е еднакво за двете категории работници, що се отнася до часовете, отработени *под* определените единни прагове на задействане. Освен това възнаграждението се увеличава по един и същ начин по отношение на часовете, отработени *над* тези прагове. Следователно, що се отнася до всеки от тези два елемента на възнаграждението, за един и същ брой пролетени часове се дължи едно и също възнаграждение. В светлината на тази проста математическа задача не виждам каквото и да е дискриминационно третиране на пилотите на непълно работно време като МК.

77. Както отбелязва ответникът, за разлика от положението в основата на решение Voß, в случая разглежданите разпоредби не водят до резултат, при който работниците на непълно работно време получават *по-ниско* възнаграждение за някои от отработените от тях пролетени часове, отколкото служителите на пълно работно време. Както датското правителство припомня в съдебното заседание, разглежданото положение е сходно с фактите в основата на решение Helmig, в което Съдът отказва да признае за съставляващо разлика в третирането положението, при което служителите на непълно работно време не са получавали възнаграждение, изчислено въз основа на увеличена ставка, считано от първия отработен час, надвишаващ предвидения по техния договор период на непълно работно време, когато тази увеличена ставка се е прилагала за служителите на непълно работно време и на пълно работно време само при надвишаване на броя работни часове, равностоен на периода на пълно работно време.

78. Както МК, така и Комисията твърдят, че обстоятелството, че разглежданите прагове не са пропорционално намалени, води до неблагоприятни последици за служителите на непълно работно време с оглед на отношението между полагането на труд и полученото възнаграждение.

79. Трябва да призная, че ми е трудно да разбера в какво точно се изразяват тези неблагоприятни последици, щом като и двете категории пилоти, изглежда, биват възнаградени по същия начин за действително отработените пролетени часове. Всъщност те получават еднакво възнаграждение за своя действително положен труд.

80. Важно е да се отбележи, че МК твърди, че няма обективна причина праговете на задействане *да не бъдат намалени* пропорционално на фактора непълно работно време, като се има предвид, че според него разпоредбите на колективните трудови договори, които предвиждат тези прагове, в действителност не преследват целта за компенсиране на особено работно натоварване и че стойностите, избрани за тези прагове, не са подкрепени от никакви обективни елементи. Германското правителство добавя, че на практика МК получава по-ниско възнаграждение в сравнение с пилот на пълно работно време, защото е по-малко вероятно да достигне праговете на задействане, поради факта, че работи на непълно работно време.

81. В отговор на тези доводи искам да отбележа, първо, че въпросните стойности на праговете на задействане са резултат на договореност, постигната от социалните партньори. Доколкото приложимите нормативни ограничения са спазени, Съдът не е компетентен да поставя под въпрос същата или медицинските доказателства, на които тя може да се основава.

82. Второ, съгласен съм с германското правителство, че за период от една година МК, изглежда, отработва по-малко часове в сравнение с пилот на пълно работно време, което следва да се провери от запитващата юрисдикция. Вероятната последица от това е, че ще има по-малко месеци, през които той ще достига праговете на задействане и съответно увеличеното възнаграждение за съответните часове работа.

83. Според мен отговорът на въпроса доколко това наистина е така, зависи до голяма степен от организирането на годишния отпуск на МК. Като самият той потвърждава в съдебното заседание, наистина е имало месеци, в които е успявал да достигне въпросните прагове. Същевременно, дори това да не беше така, релевантният по настоящото дело въпрос все още е дали за действително отработените от него пролетени часове МК получава същото възнаграждение като пилот на пълен работен ден, или получава по-ниско възнаграждение. Отговорът на този въпрос, изглежда, е, че той получава същото възнаграждение за същия брой отработени часове, което запитващата юрисдикция следва да провери.

84. Както твърдят ответникът и датското, полското и норвежкото правителство, възприемането на позицията на МК би довело до по-благоприятно третиране на пилотите на непълно работно време в сравнение с пилотите на пълно работно време по отношение на броя пролетени часове, надвишаващ индивидуалните им прагове до часовете работа, задействащи увеличената ставка на заплащане за пилотите на пълно работно време. В случай на заетост на непълно работно време, което е 90 % от пълното работно време, тази разлика може да е доста ограничена. В случай на работа на непълно работно време, което е 50 % от пълното работно време, разликата не е толкова ограничена, но все пак би трябвало да се приложи същата логика. Във всеки случай, дори ако разликата се отнася до възнаграждението само за един пролетян час, правилният въпрос в настоящия контекст е не дали има причина пилотите на непълно работно време да не трябва да получават такова третиране като резултат от пропорционалното намаляване на разглежданите прагове, а дали забраната за дискриминация на работниците на непълно работно време, предвидена в клауза 4 от Рамковото споразумение, изисква такова намаляване и такова третиране.

85. Както вече беше припомнено, Рамковото споразумение установява правила за минимална закрила. Това минимално равнище на закрила изисква, както обясних по-горе, възнаграждението за един и същ брой часове, отработени от служителите на непълно работно време и от тези на пълно работно време, да бъде едно и също, а не по-ниско или по-високо.

86. Видно от преписката по делото, за същия брой пролетени часове МК получава възнаграждение, еднакво с това на пилот на пълно работно време. Според мен той следователно не е третиран по-неблагоприятно от пилот на пълно работно време.

V. Заключение

87. В светлината на гореизложеното предлагам на Съда да отговори на първия преюдициален въпрос, отправен по настоящото дело от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия), по следния начин:

„Клауза 4.1 от Рамково споразумение за работа при непълно работно време, приложено към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП),

трябва да се тълкува в смисъл, че допуска разпоредба от колективен трудов договор, която предвижда като единно условие за допълнително възнаграждение на работници на непълно работно време и на пълно работно време превишаването на един и същ брой отработени часове, когато за същия брой отработени часове работниците на непълно работно време и на пълно работно време получават равно заплащане за една и съща работа“.