



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

19. oktober 2023*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – deltidsansættelse – direktiv 97/81/EF – rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS – § 4, stk. 1 – forbud mod forskelsbehandling af deltidsansatte – princippet om pro rata temporis – piloter – vederlag for ekstra flyvetjenestetid – identiske udløsningstærskler for fuldtids- og deltidspiloter – forskelsbehandling«

I sag C-660/20,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) ved afgørelse af 11. november 2020, indgået til Domstolen den 4. december 2020, i sagen

MK

mod

Lufthansa CityLine GmbH,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Arabadjiev, og dommerne T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin (refererende dommer) og I. Ziemele,

generaladvokat: N. Emiliou

justitssekretær: kontorchef D. Dittert,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 21. september 2022,

efter at der er afgivet indlæg af:

- MK ved Rechtsanwalt M. Mensching,
- Lufthansa CityLine GmbH ved Rechtsanwalt C. Schalast,
- den tyske regering ved J. Möller, S. Heimerl og P.-L. Krüger, som befuldmægtigede,

* Processprog: tysk.

- den danske regering ved J.F. Kronborg, som befuldmægtiget,
- den polske regering ved J. Lachowicz og A. Siwek-Ślusarek, som befuldmægtigede,
- den norske regering ved I. Thue og T. Hostvedt Aarthun, som befuldmægtigede,
- Europa-Kommissionen ved T.S. Bohr og D. Recchia, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 1. december 2022, afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er indgået den 6. juni 1997 (herefter »rammeaftalen«), og som er knyttet som bilag til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem MK, en pilot, og dennes arbejdsgiver, Lufthansa CityLine GmbH (herefter »CLH«), som er et luftfartsselskab, der udfører korte og lange flyvninger, vedrørende MK's ret til betaling af et vederlag for den ekstra flyvetjenestetid, som denne har udført.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Rammeaftalens § 2, stk. 1, med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer:

»Denne aftale finder anvendelse på alle deltidsansatte, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.«
- 4 Rammeaftalens § 3 med overskriften »Definitioner« bestemmer:

»I denne aftale forstås ved:

1) »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat

2) »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme

virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.«

- 5 Rammeaftalens § 4 med overskriften »Princippet om ikke-forskelsbehandling« fastsætter i stk. 1-3:

»1. Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel defineres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national ret, kollektive aftaler og praksis.«

Tysk ret

TzBfG

- 6 Direktiv 97/81 blev gennemført i tysk ret ved Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (lov om deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse) af 21. december 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966).
- 7 I henhold til § 2, stk. 1, tredje punktum, i lov om deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »TzBfG«), udgør en »sammenlignelig fuldtidsansat« i denne bestemmelses forstand »en fuldtidsansat i den pågældende institution med de samme arbejdsvilkår og de samme eller lignende arbejdsopgaver« som en deltidsansat i denne virksomhed.
- 8 TzBfG's § 4, stk. 1, har følgende ordlyd:
- »En deltidsansat må ikke behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat arbejdstager udelukkende på grund af den pågældendes deltidsansættelse, medmindre en forskellig behandling er objektivt begrundet. En deltidsansat skal tildeles vederlag eller en anden delelig ydelse, der kan opgøres i penge, som mindst svarer til andelen af vedkommendes arbejdstid i forhold til en sammenlignelig fuldtidsansats arbejdstid.«
- 9 TzBfG's § 22, stk. 1, bestemmer, at bl.a. de ovennævnte bestemmelser i denne lov ikke kan fraviges til skade for den berørte arbejdstager.

Gældende kollektive overenskomster

- 10 De kollektive overenskomster, der finder anvendelse på det pågældende ansættelsesforhold (herefter »de gældende kollektive overenskomster«), er følgende:

– *Den generelle kollektive overenskomst nr. 4*

- 11 §§ 6-8 i den generelle kollektive overenskomst nr. 4 om medarbejdere, der udgør en del af cockpitpersonalet i CLH, bestemmer:

»§ 6 Arbejdstid

(1) Ved »arbejdstid« forstås den tid, hvor medarbejderne udfører en tjeneste efter CLH's anvisninger. Arbejdstiden omfatter:

- a) flyvetjenestetiden (§ 8)
- b) administrative opgaver
- c) den tid, der medgår til oplæring af nye kolleger, efteruddannelse og omskoling
- d) fakturering af salg om bord
- e) flyvemedicinske (læge)undersøgelser og vaccinationer
- f) tjenester (= standby), for så vidt som de ikke udgør en del af flyvetjenestens længde
- g) ledsagelse af passagerer (navnlig børn eller syge)
- h) tjenesterejser og erhvervsmæssige rejser, for så vidt som de ikke udgør en del af flyvetjenestetiden
- i) procedurer, der foretages efter afsluttet indstigning, og perioder på jorden ved mellemlandinger
- j) nødvendige driftsopgaver som omhandlet i § 37 i Betriebsverfassungsgesetz [(lov om medarbejderrepræsentation)] af 15. januar 1972 (BGBl. 1972 I, s. 13) (for så vidt som denne bestemmelse finder anvendelse på cockpitpersonale i CLH), i det omfang det er nødvendigt.

[...]

(2)

- a) Den daglige arbejdstid (eksklusive pauser), der kan kræves af en medarbejder, må ikke overstige 14 timer på kortdistanceflyvninger, medmindre den pågældende medarbejder har indvilliget heri. Standby-tjeneste fratrækkes i denne forbindelse med halvdelen, for så vidt som den ikke udføres i en lufthavn; der skal ikke tages hensyn til den transporttid, der er gennemført efter afslutningen af flyvetjenesten for at nå frem til den officielle bopæl.

b) Hvis en medarbejder er beskæftiget i mere end to på hinanden følgende dage i tjeneste til lands, fastsættes basisarbejdstiden på grundlag af 38,5 arbejdstimer pr. uge. Eventuelt supplerende arbejde kompenseres af supplerende frihed indtil udgangen af den følgende måned.

(3) Medarbejderne ansættes på grundlag af vagtordninger. Disse skal som hovedregel vedrøre perioder på fire uger og skal offentliggøres i tilstrækkelig god tid i forvejen. [...]

(4) Ved planlægning og fordeling af medarbejdere skal bestemmelserne i de gældende kollektive overenskomster overholdes, og der skal sikres en ensartet arbejdsbyrde for alle medarbejdere på deres respektive tjenestesteder inden for rammerne af rimelige muligheder på virksomhedsniveau, både mellem medarbejdere med hensyn til deres respektive jobkategori (flypersonale og ground crew) under hensyntagen til CLH's program og omstændighederne i hvert enkelt tilfælde, ud over en periode på tolv måneder.

[...]

§ 7 Flyvetid

(1) Flyvetiden i henhold til denne generelle kollektive overenskomst omfatter hele perioden mellem det tidspunkt, hvor et fly begynder at rejse af egen eller ekstern drift med henblik på afrejse, indtil det fastgøres ved flyvningens afslutning (block time).

(2) Summen af hver medarbejders flyvetid (= block time) må ikke overstige 1 000 timer pr. kalenderår.

§ 8 Flyvetjenestetid

(1) Den flyvetjenestetid, der giver ret til betaling, omfatter:

- a) forberedelsesperioder fra den krævede indtræden i flyvetjenesten til begyndelsen af block time således som defineret i den operationelle manual (OM) eller midlertidigt efter individuel instruks
- b) block time
- c) perioder med afslutningsopgaver efter udløbet af block time som defineret i OM eller midlertidigt efter individuel instruks, dog mindst 15 minutter, på langdistanceflyvninger på mindst 30 minutter
- d) den tid, der er tilbragt efter instruks i flysimulatoren, herunder de i litra a) og c) nævnte perioder, og
- e) alle andre perioder mellem de forberedende opgaver, der er omhandlet i litra a), og de afslutningsopgaver, der er omhandlet i litra c)
- f) tjenesteperioder i en kæde af interventioner medregnes med 50%; dette omfatter ikke perioder mellem afslutningen af den pågældende operation og påbegyndelsen af tjenesten eller mellem afslutningen af tjenesten og påbegyndelsen af denne intervention; i denne henseende udgør en enkelt fridag ikke en afbrydelse af interventionskæden.

(2) [...]

(3) a) Flypersonalets uafbrudte flyvetjeneste mellem to hvileperioder er på ti timer. I løbet af en periode på syv på hinanden følgende dage er det tilladt at foretage fire på hinanden følgende forlængelser af flyvetiden som omhandlet i første punktum for en periode på henholdsvis højst to timer eller to på hinanden følgende forlængelser for en periode på henholdsvis højst fire timer. Summen af forlængelser i løbet af en periode på syv på hinanden følgende dage må under ingen omstændigheder overstige otte timer.

b) Syvdagesperioderne begynder henholdsvis kl. 00.00 UTC den første dag og slutter kl. 24.00 UTC den sidste dag.

(4) [...]

(5) Flyvetjenestetiden må ikke overstige 210 timer inden for en periode på 30 på hinanden følgende dage og 1 800 timer i løbet af et kalenderår.«

– *Den kollektive overenskomst nr. 6*

12 § 4 i den kollektive overenskomst nr. 6 om aflønning af medarbejdere, der er ansat som cockpitpersonale hos CLH, bestemmer:

»Vederlag for ekstra flyvetjenestetimer

(1) Fra den 106. månedlige flyvetjenestetime (i overensstemmelse med § 8, stk. 1, i den generelle kollektive overenskomst om cockpitpersonale nr. 1 (i det følgende benævnt »MTV-cockpit nr. 1«)) betales der et vederlag for ekstra flyvetjenestetimer svarende til 1/100 af den samlede individuelle månedsløn (i overensstemmelse med § 3) pr. flyvetjenestetime.

(2) Fra den 121. månedlige flyvetjenestetime (i overensstemmelse med § 8, stk. 1, i MTV-cockpit nr. 1) betales der et vederlag for ekstra flyvetjenestetimer svarende til 1/85 af den samlede individuelle månedsløn (i overensstemmelse med § 3) pr. flyvetjenestetime.

(3) Fra den 136. månedlige flyvetjenestetime (i overensstemmelse med § 8, stk. 1, i MTV-cockpit nr. 1) betales der et vederlag for ekstra flyvetjenestetimer svarende til 1/73 af den samlede individuelle månedsløn (i overensstemmelse med § 3) pr. flyvetjenestetime.

(4) [...]

(5) Ved beregningen af retten til vederlag for ekstra flyvetjenestetimer som omhandlet i stk. 1-3 skal der til fordel for den ansatte for hver måned, hvor der ikke er arbejdet på grund af ferie eller uddannelse, som kræves af CLH, tages hensyn til 3,5 timers ekstra flyvetjeneste pr. måned op til højst 98 timers flyvetjeneste pr. måned.«

– Vejledningsdokumentet »Jump«

- 13 En anden kollektiv overenskomst, der blev indgået mellem arbejdsmarkedets parter den 29. november 2014, og som har overskriften »Vejledning »Jump«« (»Eckpunktet »Jump««), fastsætter i afsnit III, nr. 6:

»Vederlag for ekstra flyvetjenestetimer

For vederlag for ekstra flyvetjenestetimer i forbindelse med interkontinentale flyvninger med fly af typen Airbus A 340 i forbindelse med »Jump«-projektet er udløsningstærsklerne fastsat som følger:

Første niveau: 93 timer

Andet niveau: 106 timer

Tredje niveau: 120 timer

Den godtgørelse, der er omhandlet i § 4, stk. 5, i den kollektive overenskomst nr. 6, udgør for hver hel kalenderdag 3,1 timers flyvetjeneste, dog højst 87 timers flyvetjeneste pr. måned.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 14 Sagsøgeren i hovedsagen har siden 2001 været ansat hos CLH som pilot og første andenpilot. Han har siden 2010 haft deltidsansættelse med 90% arbejdstid i forhold til en pilot, som arbejder på fuld tid baseret på en firmaaftale om arbejdsvilkår indgået mellem CLH og selskabets samarbejdsudvalg. Sagsøgeren i hovedsagens grundløn, herunder skifteholdstillæg, er nedsat med 10%, og han tildeles yderligere 37 dages årlig ferie. Antallet af arbejdstimer med flyvetjeneste på hans arbejdsdage er imidlertid ikke nedsat.
- 15 I henhold til gældende kollektive overenskomster er flyvetjenestetid en del af arbejdstiden, som aflønnes med grundlønnen. En arbejdstager modtager et vederlag for ekstra flyvetjenestetimer ud over denne grundløn (herefter »tillægsløn«), når den pågældende har udført et vist antal flyvetjenestetimer inden for en måned og har overskredet de tærskler, der er fastsat for »udløsning« af tillægslønnen. Med henblik herpå fastsætter disse kollektive overenskomster »tre på hinanden følgende forhøjelsessatser«, som er højere end den, fra hvilken grundlønnen beregnes.
- 16 Nærmere bestemt finder disse tre timesatser anvendelse ved beregningen af vederlaget for kortdistanceflyvninger, når den pågældende arbejdstager har leveret henholdsvis 106, 121 og 136 timers flyvetjeneste om måneden (herefter »udløsningstærsklerne«). Hvad angår langdistanceflyvninger finder reducerede udløsningstærskler på henholdsvis 93, 106 og 120 timers flyvetjeneste om måneden anvendelse.
- 17 De gældende kollektive overenskomster fastsætter imidlertid ikke en nedsættelse af disse udløsningstærskler for deltidsansatte i forhold til deres andel af arbejdstiden på deltid, idet de nævnte udløsningstærskler således er de samme for piloter, der arbejder på fuld tid, og piloter, der arbejder på deltid.

- 18 For så vidt angår sagsøgeren i hovedsagen anvender CLH, for at kunne fastsætte tillægslønnen, en beregning efter en individuel udløsningstærskel, der tager hensyn til den pågældendes deltidsarbejde. For de flyvetjenestetimer, som MK ydede ud over sin individuelle udløsningstærskel, modtog han den timeløn, som var fastsat på basis af hans grundløn. Det er kun, når den flyvetjenestetid, som sagsøgeren i hovedsagen har tilbagelagt, overstiger de udløsningstærskler, der finder anvendelse på fuldtidsansatte, at han oppebærer tillægslønnen.
- 19 Sagsøgeren i hovedsagen er af den opfattelse, at han har ret til tillægsløn, eftersom han ville overskride udløsningstærsklerne, hvis disse blev nedsat i forhold til hans deltidsbeskæftigelse, og han har nedlagt påstand om, at CLH betaler forskellen mellem den allerede udbetalte løn og den forhøjede løn på grundlag af de nedsatte udløsningstærskler for den ekstra flyvetjenestetid, som han har udført. Han har nærmere bestemt nedlagt påstand om betaling af denne lønforskel for perioden fra december 2014 til november 2018. Han har i denne forbindelse gjort gældende, at han behandles mindre gunstigt end en fuldtidsansat, at der ikke tages hensyn til princippet pro rata temporis, og at der ikke er nogen objektiv begrundelse for denne forskelsbehandling. Desuden har arbejdsmarkedets parter ved at fastsætte tillægslønnen ifølge sagsøgeren ikke haft til formål at kompensere for en særlig arbejdsbyrde, men alene at beskytte arbejdstagernes fritid.
- 20 CLH har afvist at skulle foretage den betaling, som sagsøgeren i hovedsagen har nedlagt påstand om, idet CLH er af den opfattelse, at der foreligger en objektiv begrundelse for den forskellige behandling af deltidsansatte og fuldtidsansatte. Tillægslønnen, der har til formål at kompensere for en særlig arbejdsbyrde, skal kun betales, når udløsningstærsklerne er overskredet.
- 21 I første instans gav Arbeitsgericht München (arbejdsretten i München, Tyskland) sagsøgeren i hovedsagen medhold. Landesarbeitsgericht München (den regionale appeldomstol i arbejdsretlige sager i München, Tyskland), som traf afgørelse i anden instans, gav imidlertid ikke sagsøger i hovedsagen medhold. Inden for rammerne af revisionsanken, der er blevet antaget til realitetsbehandling af sidstnævnte ret, har sagsøgeren i hovedsagen fastholdt nævnte påstand.
- 22 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt afslaget på at nedsætte udløsningstærsklerne forholdsmæssigt i forhold til varigheden af sagsøgeren i hovedsagens arbejdstid er i overensstemmelse med rammeaftalens bestemmelser.
- 23 Den forelæggende ret har i denne henseende præciseret, at der i Domstolens praksis principielt kan sondres mellem to forskellige tilgange. På den ene side fastslog Domstolen inden for rammerne af en sådan første tilgang i dom af 15. december 1994, Helmig m.fl. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93, EU:C:1994:415, præmis 26 ff.), at der foreligger forskelsbehandling, når der for det samme antal timer, der præsteres som led i et ansættelsesforhold, samlet udbetales en højere løn til fuldtidsansatte end til deltidsansatte. Ifølge den forelæggende ret ville en sådan sammenligning – hvis den blev anvendt på situationen i hovedsagen – af den samlede løn føre til den konstatering, at der ikke foreligger en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte, dvs. deltidsansatte piloter og fuldtidsansatte piloter, der modtager den samme løn for den flyvetjenestetid, der overskrider individuelle udløsningstærskler for deltidsansatte.
- 24 På den anden side krævede Domstolen ifølge en anden tilgang i dom af 27. maj 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320), som metode til kontrol af overholdelsen af princippet om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdstagere, at hvert enkelt lønelement skulle undersøges særskilt i forhold til dette princip, og at der ikke kun skulle foretages en samlet

vurdering. Domstolen fastslog i denne dom, at deltidsansatte blev behandlet »mindre gunstigt«, idet antallet af overarbejdstimer, som gav ret til tillægsløn, ikke blev nedsat forholdsmæssigt i forhold til arbejdstiden.

- 25 Den forelæggende ret har præciseret, at såfremt denne anden tilgang blev anvendt i hovedsagen, ville dette føre til en konstatering af en forskelsbehandling, der følger af den omstændighed, at deltidsansatte piloter kun modtager tillægsløn, når de, uden løntillæg, har tilbagelagt de flyvetjenestetimer, der ligger mellem det første niveau af deres individuelle udløsningstærskel, som er nedsat i forhold til deres deltidsansættelsesandel, og de faste udløsningstærskler.
- 26 En deltidsansat modtager således ikke tillægslønnen fra den første time, hvor den individuelle udløsningstærskel overskrides, men kun når tærsklen for fuldtidsansatte overskrides. Dette gælder tilsvarende for det andet og det tredje niveau af udløsningstærsklerne. Eftersom tærsklen for, hvornår en ret opstår for deltidsansatte, ikke nedsættes i forhold til varigheden af deres individuelle arbejdstid, vil der opstå ugunstige konsekvenser for disse arbejdstagere for så vidt angår forholdet mellem den leverede ydelse og modydelsen herfor, hvilket således medfører en forskellig behandling af de nævnte arbejdstagere i forhold til fuldtidsansatte.
- 27 Den forelæggende ret har præciseret, at den siden afsigelsen af dom af 19. december 2018, 10 AZR 231/18, har fulgt denne anden tilgang.
- 28 Andre retter og en del af den nationale retslitteratur har imidlertid givet udtryk for forbehold med hensyn til denne anden tilgang. Den forelæggende ret er derfor af den opfattelse, at den ikke længere kan antage, at der ikke foreligger nogen rimelig tvivl om dette spørgsmål.
- 29 På denne baggrund har Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
 - »1) Behandler en national lovgivning deltidsansatte på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte som omhandlet i [rammeaftalens] § 4, stk. 1, når den tillader, at retten til et supplerende vederlag for deltids- og fuldtidsansatte på ensartet vis afhænger af, at der sker en overskridelse af det samme antal arbejdstimer, og dermed giver mulighed for, at der tages udgangspunkt i det samlede vederlag og ikke i lønelementet i det supplerende vederlag?
 - 2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende:

Er en national lovgivning, som giver mulighed for at lade retten til et supplerende vederlag være afhængig af, at deltids- og fuldtidsansatte på ensartet vis har overskredet det samme antal arbejdstimer, i overensstemmelse med § 4, stk. 1, og med princippet om pro rata temporis i § 4, stk. 2, i [rammeaftalen], når formålet med det supplerende vederlag er at kompensere for en særlig arbejdsbyrde?»

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

- 30 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at en national lovgivning, der på en ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbagelæggelsen af mindst det samme antal arbejdstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, skal anses for en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i denne bestemmelse.
- 31 Det skal indledningsvis afgøres, om tvisten i hovedsagen er omfattet af rammeaftalens anvendelsesområde.
- 32 I denne henseende fremgår det af selve ordlyden af rammeaftalens § 2, stk. 1, hvorefter denne rammeaftale finder anvendelse »på alle deltidsansatte, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat«, at dens anvendelsesområde er defineret bredt (dom af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 37).
- 33 Desuden definerer § 3, stk. 1, i rammeaftalen en deltidsansat som »en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat«.
- 34 I det foreliggende tilfælde har sagsøgeren i hovedsagen en ansættelseskontrakt indgået med CLH, hvorpå de kollektive overenskomster, der er nævnt i denne doms præmis 10, finder anvendelse. Selv om sidstnævntes ugentlige arbejdstid ikke er fast på grund af hans erhvervs særlige karakter, er det ligeledes ubestridt, at han i henhold til denne ansættelseskontrakt arbejder færre timer om året end en fuldtidsansat pilot, eftersom han mod en lønedsættelse på 10% tildeles yderligere 37 dages årlig ferie for at give ham en arbejdstidsnedsættelse. Sagsøgeren i hovedsagen skal derfor anses for at være »deltidsansat« som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1.
- 35 Det skal derfor fastslås, at tvisten i hovedsagen er omfattet af rammeaftalens anvendelsesområde.
- 36 Det skal hernæst med henblik på fortolkningen af rammeaftalens § 4 bemærkes, at denne tilsigter dels at fremme deltidsarbejde, dels at fjerne forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte (dom af 5.5.2022, Universiteit Antwerpen m.fl., C-265/20, EU:C:2022:361, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).
- 37 Forbuddet mod forskelsbehandling i denne rammeaftales § 4, stk. 1, er blot det konkrete udtryk for det almindelige lighedsprincip, som er et af EU-rettens grundlæggende principper (dom af 5.5.2022, Universiteit Antwerpen m.fl., C-265/20, EU:C:2022:361, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).
- 38 Henset til disse mål skal denne bestemmelse anses for at være et udtryk for et socialretligt princip på unionsplan, der ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).

- 39 I overensstemmelse med formålet om fjernelse af forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte er denne bestemmelse for så vidt angår ansættelsesvilkårene til hinder for, at deltidsansatte behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold (dom af 5.5.2022, Universiteit Antwerpen m.fl., C-265/20, EU:C:2022:361, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).
- 40 Domstolen har desuden fastslået, at denne bestemmelse tilsigter at bringe princippet om ikke-diskrimination i anvendelse på arbejdstagere med deltidsansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne ansættelsesforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes fuldtidsansatte (jf. i denne retning dom af 22.1.2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).
- 41 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt tillægslønnen i den foreliggende sag omfattes af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, har Domstolen fastslået, at disse vilkår omfatter aflønningsvilkårene (dom af 7.4.2022, Ministero della Giustizia m.fl. (Italienske fredsdommeres status), C-236/20, EU:C:2022:263, præmis 36, og af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis).
- 42 Ved fastsættelsen af både de bestanddele, der indgår i lønnen, og niveauet for disse bestanddele skal de kompetente nationale instanser desuden anvende princippet om forbud mod forskelsbehandling på deltidsansatte, således som dette princip er fastsat i rammeaftalens § 4 under hensyntagen til princippet om pro rata temporis, såfremt dette er relevant (dom af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 53).
- 43 Det må derfor fastslås, at tillægslønnen er omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4.
- 44 For så vidt angår sammenligneligheden af forholdene for fuldtids- og deltidsansatte CLH-piloter såsom sagsøgeren i hovedsagen følger det af fast retspraksis, at det ved bedømmelsen af, om de berørte personer udfører samme eller tilsvarende arbejde i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i rammeaftalen, i henhold til rammeaftalens § 3, stk. 2, og § 4, stk. 1, skal undersøges, om disse personer, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (jf. analogt dom af 15.12.2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri m.fl. (Universitetsforskere), C-40/20 og C-173/20, EU:C:2022:985, præmis 101 og den deri nævnte retspraksis).
- 45 Såfremt det fastslås, at deltidsansatte arbejdstagere udfører de samme opgaver for den samme arbejdsgiver som fuldtidsansatte arbejdstagere under deres ansættelse eller bestrider den samme stilling som disse, skal disse to kategorier af arbejdstagere principielt anses for at være sammenlignelige (jf. analogt dom af 15.12.2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri m.fl. (Universitetsforskere), C-40/20 og C-173/20, EU:C:2022:985, præmis 102 og den deri nævnte retspraksis).
- 46 Det fremgår således af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at CLH's fuldtids- og deltidspiloter udfører det samme arbejde og navnlig den samme flyvetjeneste, således at situationen for sagsøgeren i hovedsagen som deltidsansat pilot er sammenlignelig med situationen for fuldtidsansatte piloter som omhandlet i TzBfG's § 4, stk. 1, sammenholdt med lovens § 2, stk. 1, tredje punktum, med forbehold af den prøvelse, som det tilkommer den forelæggende ret at foretage.

- 47 Hvad endelig angår spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger forskelsbehandling mellem en deltidsansat pilot, såsom sagsøgeren i hovedsagen, og fuldtidsansatte piloter, fremgår det af undersøgelsen af lønelementerne for de pågældende arbejdstagere, således som disse er beskrevet i den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse, at en deltidsansat pilot ikke modtager tillægsløn for den første time, der overskrider det første niveau af den pågældendes individuelle udløsningstærskel, men udelukkende når det første niveau af udløsningstærsklen for fuldtidspiloter er overskredet. Dette gælder tilsvarende for det andet og det tredje niveau af udløsningstærsklerne. Den deltidsansatte pilot skal således udføre det samme antal flyvetjenestetimer som en fuldtidsansat pilot for at modtage denne tillægsløn, uden at denne tærskel nedsættes i forhold til varigheden af den pågældendes individuelle arbejdstid. Under disse omstændigheder når deltidsansatte piloter ikke de udløsende tærskler, der kræves for at modtage tillægslønnen, eller vil kun nå disse med en meget lavere grad af sandsynlighed.
- 48 Hvis aflønningen pr. flyvetime for de to kategorier af piloter forekommer at være ens op til udløsningstærsklerne, skal det bemærkes, at disse identiske udløsningstærskler for så vidt angår de deltidsansatte piloter repræsenterer en længere flyvetjenestetid end for de fastansatte piloter i forhold til deres sammenlagte arbejdstid og dermed en større byrde end for de fastansatte piloter (jf. analogt dom af 27.5.2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, præmis 17). En sådan situation har således negative konsekvenser for deltidspiloter for så vidt angår forholdet mellem den leverede ydelse og modydelsen herfor.
- 49 Da deltidsansatte således meget sjældnere opfylder betingelserne for retten til tillægsløn, må det fastslås, at en deltidsansat pilot som sagsøgeren i hovedsagen er genstand for forskelsbehandling i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte piloter, der er forbudt i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, medmindre den er begrundet i et »objektivt forhold« som omhandlet i denne bestemmelse.
- 50 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at en national lovgivning, der på en ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbagelæggelsen af mindst det samme antal arbejdstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, udgør en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i denne bestemmelse.

Det andet spørgsmål

- 51 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for en national lovgivning, der på en ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbagelæggelsen af mindst det samme antal arbejdstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, med henblik på at kompensere for en arbejdsbyrde, der er særlig for denne aktivitet.
- 52 I overensstemmelse med formålet om fjernelse af forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte er rammeaftalens § 4, stk. 1, for så vidt angår ansættelsesvilkårene til hinder for, at deltidsansatte behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

- 53 Deltidsansattes løn skal dermed svare til en fuldtidsansats løn, med forbehold af anvendelsen af princippet om pro rata temporis i rammeaftalens § 4, stk. 2 (jf. dom af 10.6.2010, Bruno m.fl., C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 64).
- 54 I det foreliggende tilfælde følger det af betragtningerne i nærværende doms præmis 47-49, at de gældende kollektive overenskomster, der underlægger udbetalingen af tillægslønnen ens udløsningstærskler for deltids- og fuldtidspiloter og ikke anvender dette princip, udgør forskelsbehandling, der er forbudt i henhold til denne bestemmelses stk. 1 og 2, medmindre den er begrundet i et »objektiv forhold«.
- 55 Domstolen har inden for rammerne af artikel 267 TEUF ikke kompetence til at anvende de EU-retlige regler på et konkret tilfælde. Det tilkommer derfor den forelæggende ret at foretage de retlige kvalificeringer, som er nødvendige for afgørelsen af tvisten i hovedsagen. Det påhviler imidlertid Domstolen at give den forelæggende ret alle de nødvendige oplysninger med henblik på at vejlede den forelæggende ret ved denne bedømmelse (jf. i denne retning dom af 10.3.2022, Landkreis Gifhorn, C-519/20, EU:C:2022:178, præmis 47 og den deri nævnte retspraksis).
- 56 På denne baggrund tilkommer det den forelæggende ret under hensyntagen til alle de relevante forhold at afgøre, om den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling kan anses for at være begrundet i et »objektivt forhold«. I forbindelse med denne vurdering skal denne ret tage hensyn til følgende betragtninger.
- 57 I denne henseende bemærkes, at det følger af Domstolens faste praksis, at begrebet »objektive forhold« i den forstand, hvori det er anvendt i rammeaftalens § 4, stk. 1, skal forstås således, at en forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte ikke kan begrundes med, at denne forskel er fastsat ved en generel og abstrakt national retsforordning, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst (dom af 1.3.2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, præmis 64 og den deri nævnte retspraksis).
- 58 Det nævnte begreb kræver tværtimod, at den konstaterede forskelsbehandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, hvori det indgår, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at sikre sig, at denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. foreligge på grund af den særlige karakter af de opgaver, med henblik på hvis udførelse deltidsansættelseskontrakterne er blevet indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (jf. i denne retning dom af 1.3.2012, O'Brien C-393/10, EU:C:2012:110, præmis 64 og den deri nævnte retspraksis, samt kendelse af 15.10.2019, AEAT (Beregning af ancienniteten for vertikalt periodisk deltidsansatte), C-439/18 og C-472/18, EU:C:2019:858, præmis 47).
- 59 I det foreliggende tilfælde fremgår det af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at CLH og den tyske regering med henblik på at begrunde den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling har påberåbt sig formålet om at kompensere for en særlig arbejdsbyrde for flyvetjenesten, der belaster piloternes helbred, og i tæt forbindelse med dette formål at afskrække luftfartsselskaberne fra at anvende piloter i urimeligt omfang.
- 60 Det skal imidlertid for det første bemærkes, at bestemmelserne i de gældende kollektive overenskomster ifølge den forelæggende ret ikke angiver noget objektivt formål med den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling, og at det er på grundlag af bestemmelsernes

almindelige opbygning, at denne ret er af den opfattelse, at det formål, der forfølges af arbejdsmarkedets parter, kan være det af CLH og den tyske regering påberåbte formål, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

- 61 Selv om disse parter for det andet har fremhævet de begrænsninger, der er forbundet med flyveaktiviteten, som ikke desto mindre udgør en pilots hovedaktivitet, har de i retsmødet bekræftet, at de tærskler for udløsning af flyvetjenestetimer, der er fastsat i de gældende kollektive overenskomster, ikke er baseret på objektive fastsatte værdier, videnskabelig viden eller generelle forsøgsdata, f.eks. vedrørende virkningerne af akkumuleringen af det månedlige antal flyvetjenestetimer. Der synes således ikke at foreligge objektive og gennemsigtige kriterier, der gør det muligt at sikre, at den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling og anvendelsen af ensartede tærskler for deltidsansatte piloter såvel som for sammenlignelige fuldtidsansatte piloter opfylder et reelt behov i overensstemmelse med den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 58, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.
- 62 For det tredje følger det af denne retspraksis, at ud over, at en sådan forskelsbehandling skal opfylde et reelt behov, skal den være egnet til at nå det forfulgte formål og være nødvendig herfor. Formålet skal desuden opnås på en sammenhængende og systematisk måde i overensstemmelse med kravene i Domstolens praksis (jf. i denne retning dom af 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis, og af 21.1.2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, præmis 32).
- 63 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt den konstaterede forskelsbehandling er egnet til at nå det forfulgte formål, og om den er nødvendig med henblik herpå som omhandlet i den nævnte retspraksis, er der, som den forelæggende ret har anført, tvivl om, hvorvidt fastsættelsen af ensartede udløsningstærskler for piloter er hensigtsmæssig og sammenhængende med henblik på at modtage tillægslønnen, henset til formålet om beskyttelse af deres sundhed mod en uforholdsmæssig stor arbejdsbyrde. Fastsættelsen af ensartede udløsningstærskler indebærer nemlig principielt en tilsidesættelse af de individuelle virkninger, der kan følge af arbejdsbyrden og de særlige begrænsninger, der er forbundet med flyvningen. Den indebærer ligeledes, at der ikke tages hensyn til de grunde, som ligger til grund for indførelsen af deltidsarbejde, såsom andre udgifter end arbejdsrelaterede udgifter for den pågældende pilot.
- 64 Det kan i øvrigt ikke udelukkes, at en ordning med genindvinding af arbejdstimer, hviledage eller endog fastsættelse af tærskler for flyvetjenestetimer pr. uge snarere end pr. måned i denne sammenhæng kan udgøre en mere hensigtsmæssig og sammenhængende foranstaltning end den i hovedsagen omhandlede med henblik på at nå det nævnte mål.
- 65 Fastsættelsen af ensartede udløsningstærskler for at opnå tillægsløn i stedet for indførelsen af udløsningstærskler, der er individualiseret på grundlag af ansættelseskontrakten, rejser desuden et problem i forhold til sammenhængen med hensyn til målet om at afskrække luftfartsselskaberne fra at lade piloter arbejde uforholdsmæssigt meget for så vidt angår deltidspiloter. Disse selskaber afholder nemlig kun tillægslønnen ud over udløsningstærsklen, der svarer til fuldtidspiloternes arbejdstid.
- 66 Endelig bemærkes det, at for så vidt som det er økonomiske overvejelser, der lægges til grund for vedtagelsen af den nationale lovgivning og for afslaget på at anvende princippet om pro rata temporis på situationen i hovedsagen, fremgår det af retspraksis, at en streng

personaleadministration falder under budgetmæssige hensyn, som ikke kan begrunde forskel (jf. i denne retning dom af 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).

- 67 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for en national lovgivning, der på en ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbagelæggelsen af mindst det samme antal arbejdstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, med henblik på at kompensere for en arbejdsbyrde, der er særlig for denne aktivitet.

Sagsomkostninger

- 68 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

- 1) **§ 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er indgået den 6. juni 1997, og som er knyttet som bilag til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS,**

skal fortolkes således, at

en national lovgivning, der på en ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbagelæggelsen af mindst det samme antal arbejdstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, udgør en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i denne bestemmelse.

- 2) **§ 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, indgået den 6. juni 1997, som er knyttet som bilag til direktiv 97/81,**

skal fortolkes således, at

denne bestemmelse er til hinder for en national lovgivning, der på en ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbagelæggelsen af mindst det samme antal arbejdstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, med henblik på at kompensere for en arbejdsbyrde, der er særlig for denne aktivitet.

Underskrifter