



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2023. gada 19. oktobrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Nepilna darba laika darbs – Direktīva 97/81/EK – EAK, *UNICE* un *CEEP* pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu – 4. klauzulas 1. punkts – Nepilna darba laika darba ņēmēju diskriminācijas aizlieguma princips – *Pro rata temporis* princips – Piloti – Atalgojums par nolidotajām virsstundām – Aktivizētājsliekšņi, kas ir identiski pilna darba laika pilotiem un nepilna darba laika pilotiem – Atšķirīga attieksme

Lietā C-660/20

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) iesniegusi ar 2020. gada 11. novembra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2020. gada 4. decembrī, tiesvedībā

MK

pret

Lufthansa CityLine GmbH,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*], A. Kumins [*A. Kumin*] (referents) un I. Ziemeļe,

ģenerālvokāts: N. Emiliu [*N. Emiliou*],

sekretārs: D. Diteris [*D. Dittert*], nodaļas vadītājs,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2022. gada 21. septembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

- MK vārdā – *M. Mensching, Rechtsanwalt*,
- *Lufthansa CityLine GmbH* vārdā – *C. Schalast, Rechtsanwalt*,
- Vācijas valdības vārdā – *J. Möller, S. Heimerl* un *P.-L. Krüger*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – vācu.

- Dānijas valdības vārdā – *J. F. Kronborg*, pārstāve,
- Polijas valdības vārdā – *J. Lachowicz* un *A. Siwek-Ślusarek*, pārstāvji,
- Norvēģijas valdības vārdā – *I. Thue* un *T. Hostvedt Aarthun*, pārstāves,
- Eiropas Komisijas vārdā – *T. S. Bohr* un *D. Recchia*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2022. gada 1. decembra tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu (turpmāk tekstā – “*pamatnolīgums*”), kas ietverts Padomes Direktīvas 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.) pielikumā, 4. klauzulas 1. un 2. punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp pilotu MK un viņa darba devēju *Lufthansa CityLine GmbH* (turpmāk tekstā – “*CLH*”) – gaisa pārvadātāju, kas nodrošina īsas un garas distances lidojumus, par MK tiesībām uz atalgojumu par viņa nolidotām virsstundām.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Pamatnolīguma 2. klauzulas “Darbības joma” 1. punktā ir noteikts:

“Šo nolīgumu piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, kam ir likumā noteiktais darba līgums vai darba attiecības, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.”

- 4 Šā pamatnolīguma 3. klauzulā “Definīcijas” ir noteikts:

“Šajā nolīgumā:

1. Jēdziens “nepilna darba laika darba ņēmējs” attiecas uz darbinieku, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku.
2. Jēdziens “salīdzināmais pilna darba laika darba ņēmējs” nozīmē pilnu darba laiku nodarbināto darba ņēmēju tajā pašā iestādē, kas noslēdzis tā paša veida darba līgumu vai darba attiecības, kurš dara to pašu vai līdzīgu darbu, pienācīgi ņemot vērā citus apsvērumus, piemēram, darba stāžu un kvalifikāciju/iemaņas. Ja tajā pašā iestādē nav salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja, salīdzinājumu izdara, atsaucoties uz piemērojamo koplīgumu vai, ja nav piemērojama koplīguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem – uz koplīgumiem vai praksi.”

- 5 Minētā pamatnolīguma 4. klauzulas “Diskriminācijas aizlieguma princips” 1.–3. punktā ir paredzēts:

“1. Attiecībā uz darba nosacījumiem, noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.

3. Šīs klauzulas piemērošanas kārtību nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji [sociālie partneri], ņemot vērā Eiropas tiesību aktus, valstu tiesību aktus, koplīgumus un praksi.”

Vācijas tiesības

TzBfG

- 6 Direktīva 97/81 Vācijas tiesībās ir transponētas ar 2000. gada 21. decembra *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz)* (Likums par nepilna darba laika darbu un darba līgumiem uz noteiktu laiku; *BGBI.* 2000 I, 1966. lpp.).
- 7 Saskaņā ar Likuma par nepilna darba laika darbu un darbu uz noteiktu laiku – redakcijā, kas piemērojama pamatlīdētā, – (turpmāk tekstā – “*TzBfG*”) 2. panta 1. punkta trešo teikumu par “salīdzināmu pilna darba laika darba ņēmēju” šīs normas izpratnē ir uzskatāms “attiecīgā uzņēmuma pilna darba laika darba ņēmējs, kam ir tāda paša veida darba attiecības un kas veic darbību, kura ir identiska vai līdzīga” šā uzņēmuma nepilna darba laika darba ņēmēja veiktai darbībai.
- 8 Kā noteikts *TzBfG* 4. panta 1. punktā:
- “Attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmēju – tikai tādēļ, ka viņš strādā nepilna darba laika darbā, – nedrīkst būt nelabvēlīgāka par attieksmi pret salīdzināmu pilna darba laika darba ņēmēju, ja vien šāda atšķirīga attieksme nav attaisnojama ar objektīviem iemesliem. Nepilna darba laika darba ņēmējam pienākas atalgojums vai citāda atlīdzība naudas izteiksmē vismaz tādā apmērā, kas atbilst viņa darba laika attiecībai pret salīdzināmu pilna darba laika darba ņēmēja darba laiku.”
- 9 *TzBfG* 22. panta 1. punktā ir noteikts, ka citastarp nav pieļaujamas attiecīgajam darba ņēmējam nelabvēlīgas atkāpes no iepriekš minētajām šā likuma normām.

Piemērojamie darba koplīgumi

- 10 Attiecīgajām darba attiecībām ir piemērojami šādi darba koplīgumi (turpmāk tekstā – “piemērojamie darba koplīgumi”):

– *Vispārīgais darba koplīgums Nr. 4*

- 11 Vispārīgā darba koplīguma Nr. 4 par *CLH* pilotu kabīnes personāla atalgojumu 6.–8. pantā ir paredzēts:

“6. pants Darba laiks

(1) “Darba laiks” nozīmē laiku, kurā darbinieki pēc *CLH* norādījumiem sniedz pakalpojumu. Darba laiks ietver:

- a) lidojumu darba laiku (8. pants),
- b) administratīvos uzdevumus,
- c) laiku, kas veltīts jaunu kolēģu iekārtošanai, mācībām un pārkvalifikācijai,
- d) norēķinu veikšanu par lidojuma laikā veikto pārdošanu,
- e) medicīniskās pārbaudes un vakcinēšanu aviācijas medicīnas ietvaros,
- f) dežūras (*standby*), ciktāl tās neietilpst lidojumu darba laikā,
- g) pasažieru (it īpaši bērnu un slimu personu) uzraudzību,
- h) ar profesiju saistītos komandējumus un dienesta braucienus, ciktāl tie neietilpst lidojumu darba laikā,
- i) pārvietošanos, skaitot no ierašanās darbā, un darbu uz zemes tranzītlidostās,
- j) nepieciešamās darbības 1972. gada 15. janvāra *Betriebsverfassungsgesetz* (Likums par darbinieku interešu pārstāvību uzņēmumos; *BGBL*. 1972 I, 13. lpp.) 37. panta izpratnē (ciktāl šis pants ir piemērojams attiecībā uz *CLH* pilotu kabīnes personālu) nepieciešamajā apmērā.

[..]

(2)

- a) Darbinieka obligātais ikdienas darba laiks (neieskaitot pauzes) nedrīkst pārsniegt 14 stundas īsas distances lidojumos, ja vien attiecīgais darbinieks nepiekrīt citādam laikam. Šajā ziņā dežūrpakalpojumu, ciktāl tie nav jāveic lidostā, laiku samazina par pusi; pēc lidojumu darba laika beigām transportā – ceļā līdz oficiālajam domicīlam – pavadītais laiks, nav jāņem vērā.

b) Ja darbinieks vairāk nekā divas dienas pēc kārtas tiek nodarbināta darbā uz zemes, darba pamatlaiku nosaka, balstoties uz 38,5 darba stundām nedēļā. Eventuālās virsstundas kompensē ar papildu brīvo laiku līdz nākamā mēneša beigām.

(3) Darbinieki tiek nodarbināti uz darba grafika pamata. Parasti to sagatavo par četru nedēļu posmu un publicē pietiekamu laiku iepriekš. [..]

(4) Darbinieku plānojuma un iedalījuma grafiku sagatavošanā ir jāievēro piemērojamo darba koplīgumu noteikumi un uzņēmuma mērogā, cik vien saprātīgi iespējams, jānodrošina visiem darbiniekiem vienāda darba slodze ikvienā attiecīgajā darba vietā gan personāla vidū, ņemot vērā viņu attiecīgo amata kategoriju (lidmašīnas apkalpes personāls un personāls uz zemes), gan ņemot vērā CLH programmu un katra konkrētā gadījuma apstākļus, kas pārsniedz divpadsmit mēnešu laikposmu.

[..]

7. pants Lidojuma laiks

(1) Lidojuma laiks šā vispārīgā darba koplīguma izpratnē aptver visu laikposmu no brīža, kad lidmašīna pacelšanās nolūkā sāk pārvietoties – pati vai ar citu transportlīdzekļu palīdzību –, līdz brīdim, kad lidojuma beigās tā apstājas (laiks pa blokiem [*Blockzeit*]).

(2) Ikvienu darbinieku lidojuma laika summa (laiks pa blokiem) nedrīkst pārsniegt 1000 stundas kalendārā gada laikā.

8. pants Lidojumu darba laiks

(1) Lidojumu darba laiks, par ko pienākas atalgojums, ietver:

- a) sagatavošanās uzdevumu veikšanas laikposmus, sākot no paredzētā lidojumu darba uzsākšanas līdz darbības rokasgrāmatā (DR) vai – provizoriski – pēc individuāla norādījuma noteiktā laika pa blokiem sākumam,
- b) laiku pa blokiem,
- c) noslēgumuzdevumu laikposmus pēc laika pa blokiem beigām, kuri noteikti DR tekstā vai – provizoriski – pēc individuāla norādījuma un kuri ir vismaz 15 minūtes vai – garas distances lidojumos – vismaz 30 minūtes ilgi,
- d) laiku, kas pēc norādījuma pavadīts lidojumu simulatorā, tajā skaitā a) un c) apakšpunktā minētos laikposmus, un
- e) jebkuru citu laikposmu starp a) apakšpunktā minētajiem sagatavošanās uzdevumiem un c) apakšpunktā minētajiem noslēgumuzdevumiem,
- f) nodarbinātības virknes ietvaros veiktas pārvietošanās laiku ieskaita 50 % apmērā. No tā ir izslēgti laikposmi starp attiecīgās pārvietošanās beigām un darba dienas sākumu vai starp darba dienas beigām un pārvietošanās sākumu. Šajā ziņā viena vienīga brīvdiena nav uzskatāma par nodarbinātības virknes pārtraukumu.

(2) [..]

(3) a) Neierobežotais lidojumu darba laiks, ko darbinieks nostrādā starp diviem atpūtas laikposmiem, ir desmit stundas. Laikposmā, kas ilgst septiņas dienas pēc kārtas, ir pieļaujami pirmajā teikumā minētā lidojumu darba laika četri pagarinājumi pēc kārtas, katrs maksimāli divas stundas ilgs, vai divi pagarinājumi pēc kārtas, katrs maksimāli četras stundas ilgs. Pagarinājumu summa laikposmā, kas ilgst septiņas dienas pēc kārtas, nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt astoņas stundas.

b) Septiņu dienu laikposmi sākas attiecīgi pirmās dienas plkst. 00.00 *UTC* un beidzas pēdējās dienas plkst. 24.00 *UTC*.

(4) [..]

(5) Lidojumu darba laiks nedrīkst pārsniegt 210 stundas laikposmā, kas ilgst 30 dienas pēc kārtas, un 1800 stundas kalendārā gada laikā.”

– *Darba koplīgums Nr. 6*

12 Koplīguma Nr. 6 par *CLH* pilotu kabīnes personāla atalgojumu 4. pantā ir paredzēts:

“Atalgojums par lidojumu darba virsstundām

(1) Sākot no lidojumu darba 106. stundas mēnesī (atbilstoši vispārīgā darba koplīguma Nr. 1 par pilotu kabīnes personālu (turpmāk tekstā – “Pilotu kabīnes apkalpes *MTV* Nr. 1”) 8. panta 1. punktam), atalgojumu par lidojumu darba virsstundām maksā 1/100 apmērā no individuālās mēnešalgas kopsummas (atbilstoši 3. pantam) par katru lidojumu darba stundu.

(2) Sākot no lidojumu darba 121. stundas mēnesī (atbilstoši Pilotu kabīnes apkalpes *MTV* Nr. 1 8. panta 1. punktam), atalgojumu par lidojumu darba virsstundām maksā 1/85 apmērā no individuālās mēnešalgas kopsummas (atbilstoši 3. pantam) par katru lidojumu darba stundu.

(3) Sākot no lidojumu darba 136. stundas mēnesī (atbilstoši Pilotu kabīnes apkalpes *MTV* Nr. 1 8. panta 1. punktam), atalgojumu par lidojumu darba virsstundām maksā 1/73 apmērā no individuālās mēnešalgas kopsummas (atbilstoši 3. pantam) par katru lidojumu darba stundu.

(4) [..]

(5) Aprēķinot 1.–3. punktā minētās tiesības uz atalgojumu par lidojumu darba virsstundām, ik mēnesi par katru pilnu kalendāro dienu, kas nav nostrādāta atvaļinājuma vai *CLH* paredzēto mācību dēļ, darbiniekiem ņem vērā 3,5 virslidojumu darba stundas, tomēr tās nepārsniedz 98 lidojumu darba stundas mēnesī.”

– *Vadlīnijas “Jump”*

13 Citā koplīgumā, ko sociālie partneri noslēguši 2014. gada 29. novembrī un kas zināms kā vadlīnijas “*Jump*” (*Eckpunktepapier “Jump”*) III panta 6. punktā ir teikts:

“Atalgojums par lidojumu darba virsstundām

Atalgojumam par lidojumu darba virsstundām starpkontinentālos lidojumos “Airbus A 340” tipa lidmašīnās saistībā ar projektu “*Jump*” ir noteikti šādi aktivizētājsliekšņi:

Pirmā pakāpe: 93 stundas

Otrā pakāpe: 106 stundas

Trešā pakāpe: 120 stundas

Kopīguma Nr. 6 4. panta 5. punktā minētā norma katrai pilnai kalendārai dienai sasniedz 3,1 lidojumu darba stundas, tomēr nepārsniedz 87 lidojumu darba stundas mēnesī.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 14 Prasītājs pamatlietā kopš 2001. gada strādā pie *CLH* par pilotu un otro pilotu. Kopš 2010. gada viņš strādā nepilna laika darbu, proti, 90 % apmērā no darba laika, ko strādā pilna darba laika pilots, – uz *CLH* un uzņēmuma darbinieku pārstāvības padomes noslēgta kopīguma pamata. Prasītājam pamatlietā maksātais pamatatalgojums, ieskaitot piemaksas par amatu, ir samazināts par 10 %, un viņam pienākas 37 papildu atvaļinājuma dienas gadā. Tomēr viņa darba dienu laikā lidojumu darba stundu skaits netiek samazināts.
- 15 Saskaņā ar piemērojamajiem darba koplīgumiem lidojumu darba laiks ir darba laika sastāvdaļa, kas tiek atlīdzināts ar pamatatalgojumu. Papildus šim pamatatalgojumam darba ņēmējs saņem atalgojumu par lidojumu darba virsstundām (turpmāk tekstā – “papildu atalgojums”), ja viņš ir nostrādājis konkrētu lidojumu darba stundu skaitu mēnesī un pārsniedzis noteiktos papildu atalgojuma “aktivizēšanas” sliekšņus. Šajā nolūkā šajos darba koplīgumos ir paredzētas “trīs pakāpeniski palielinātas stundu likmes”, kas pārsniedz likmes, kuras aprēķinātas, balstoties uz pamatatalgojumu.
- 16 Konkrētāk, šīs trīs stundu likmes ir piemērojamas, aprēķinot atalgojumu par īsas distances lidojumiem, ja attiecīgais darba ņēmējs ir nostrādājis attiecīgi 106, 121 un 136 lidojumu darba stundas mēnesī (turpmāk tekstā – “aktivizētājsliekšņi”). Garas distances lidojumiem ir piemērojami samazināti aktivizētājsliekšņi – attiecīgi 93, 106 un 120 lidojumu darba stundas mēnesī.
- 17 Tomēr piemērojamajos darba koplīgumos nav paredzēta šo aktivizētājsliekšņu samazināšana nepilna darba laika darba ņēmējiem proporcionāli viņu nepilna darba laika darbam, un tāpat minētie aktivizētājsliekšņi ir identiski pilna darba laika pilotiem un pilotiem, kas strādā uz nepilnu darba laiku.
- 18 Lai prasītājam pamatlietā varētu noteikt papildu atalgojumu, *CLH* aprēķina individuālu aktivizētājslieksni, ņemot vērā viņa nepilna darba laika darbu. Par prasītāja pamatlietā nostrādātajām lidojumu darba stundām, kuras pārsniedz šo individuālo aktivizētājslieksni, viņš saņem atalgojumu par stundām, un tā tiek aprēķināta, balstoties uz pamatatalgojumu. Papildu atalgojumu prasītājs pamatlietā saņem vienīgi tad, ja viņa nostrādātais lidojumu darba laiks pārsniedz pilna darba laika darba ņēmējiem piemērojamās aktivizētājsliekšņus.

- 19 Prasītājs pamatlietā uzskata, ka viņam ir tiesības uz papildu atalgojumu, jo viņš pārsniegtu aktivizētājsliekšņus, ja tie tiktu samazināti proporcionāli viņa nepilna darba laika darbam, un prasa, lai CLH samaksātu starpību starp jau samaksāto atalgojumu un atalgojumu par viņa nolidotām virsstundām, kas būtu palielināts, balstoties uz samazinātiem aktivizētājsliekšņiem. Konkrētāk, viņš prasa samaksāt šo atalgojuma starpību par laikposmu no 2014. gada decembra līdz 2018. gada novembrim. Šajā ziņā viņš apgalvo, ka attieksme pret viņu ir bijusi mazāk labvēlīga nekā pret pilna darba laika darba ņēmēju, ka nav ievērots *pro rata temporis* princips un ka šo atšķirību attieksmē neattaisno nekādi objektīvi iemesli. Turklāt viņš norāda, ka sociālie partneri, paredzot papildu atalgojumu, neesot izvirzījuši mērķi atlīdzināt īpašu darba slodzi, bet tikai mērķi aizsargāt darba ņēmēju brīvo laiku.
- 20 CLH nepiekrīt, ka tai būtu jāmaksā prasītāja pamatlietā prasītā naudas summa; tā uzskata, ka pastāv objektīvs iemesls, kas attaisno atšķirību attieksmē starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem. Papildu atalgojums, ar ko paredzēts atlīdzināt īpašu darba slodzi, esot maksājams vienīgi tad, ja ir pārsniegti aktivizētājsliekšņi.
- 21 Pirmās instances tiesa *Arbeitsgericht München* (Minhenes Darba lietu tiesa, Vācija) apmierināja prasītāja pamatlietā prasību. Tomēr *Landesarbeitsgericht München* (Bavārijas Darba lietu tiesa Minhenē, Vācija), kas izskatīja apelācijas sūdzību, šo prasību noraidīja. Pēdējās minētās tiesas pieņemtajā kasācijas sūdzībā prasītājs pamatlietā uzturēja minēto prasību.
- 22 Iesniedzējtiesa pauž šaubas, vai atteikums samazināt aktivizētājsliekšņus proporcionāli prasītāja pamatlietā darba laika ilgumam ir saderīgs ar pamatnolīguma noteikumiem.
- 23 Šajā ziņā minētā tiesa precizē, ka principā Tiesas judikatūrā var nošķirt divas atšķirīgas pieejas. No vienas puses, Tiesa 1994. gada 15. decembra spriedumā *Helmig* u.c. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 un C-78/93, EU:C:1994:415, 26. un nākamie punkti) atbilstoši vienai pieejai esot konstatējusi, ka atšķirība attieksmē pastāvot ikreiz, kad par vienādu to stundu skaitu, kas aizvadītas pastāvošās algota darba attiecībās, pilna darba laika darba ņēmējiem samaksātā atalgojuma kopsumma ir lielāka nekā nepilna darba laika darba ņēmējiem samaksātā. Minētā tiesa norāda, ka tad, ja šo atalgojuma kopsummu salīdzinājumu piemērotu situācijai pamatlietā, būtu konstatējams, ka nepastāv “mazāk izdevīga” attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, proti, nepilna darba laika pilotiem, un ka pilna darba laika piloti par lidojumu darba laiku, kas pārsniedz nepilna darba laika darba ņēmēja individuālos aktivizētājsliekšņus, saņem tādu pašu atalgojumu.
- 24 No otras puses, saskaņā ar 2004. gada 27. maija spriedumā *Elsner-Lakeberg* (C-285/02, EU:C:2004:320) izklāstīto otru pieeju Tiesa esot paredzējusi – kā metodi, lai pārbaudītu, vai ievērots princips par atalgojuma vienlīdzību starp vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem –, ka katrs atalgojuma elements ir jāizvērtē atsevišķi, ņemot vērā šo principu, ka nevar veikt tikai vispārēju novērtējumu. Minētajā spriedumā Tiesa esot konstatējusi “mazāk izdevīgu” attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, jo nupat minētajiem virsstundu skaits, kas deva tiesības uz papildu atalgojumu, netika samazināts proporcionāli viņu darba laika ilgumam.
- 25 Iesniedzējtiesa precizē, ka tad, ja pamatlietā tiktu izmantota otrā pieeja, galu galā būtu konstatējama atšķirība attieksmē, ko izraisītu tas, ka nepilna darba laika piloti papildu atalgojumu iegūtu vienīgi tad, ja viņi – bez atalgojuma palielināšanas – būtu nostrādājuši lidojumu darba stundas starp pirmās pakāpes individuālo aktivizētājslieksni, kas tiek samazināts proporcionāli viņu nepilna darba laika darbam un noteiktajiem aktivizētājsliekšņiem.

- 26 Tātad nepilna darba laika darba ņēmējs papildu atalgojumu saņemot nevis no individuālā pirmās pakāpes aktivizētājsliekšņa pārsniegšanas pirmās stundas, bet vienīgi tad, ja pārsniegts pilna darba laika darba ņēmējiem piemērojamais sliekšnis. Pēc analogijas tas pats attiecoties uz otrās un trešās pakāpes aktivizētājsliekšņiem. Ņemot vērā, ka attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem sliekšnis, kura pārsniegšana rada tiesības, netiekot samazināts atkarībā no viņu individuālā darba laika ilguma, rodoties šiem darba ņēmējiem nelabvēlīgas sekas, kas ietekmē attiecību starp sniegto izpildījumu un tā pretizpildījumu, un tādējādi tiekot izraisīta atšķirība attieksmē pret starp minētajiem darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem.
- 27 Iesniedzējtiesa precizē, ka kopš tās 2018. gada 19. decembra sprieduma 10 AZR 231/18 pasludināšanas tā ir ievērojusi otro pieeju.
- 28 Tomēr citas tiesas esot iebildušas pret minēto otro pieeju, arī daļa valsts doktrīnas ir pret to. Līdz ar to iesniedzējtiesa norāda, ka vairs nevar uzskatīt, ka attiecībā uz šo jautājumu nepastāv pamatotas šaubas.
- 29 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai valsts tiesību normā paredzētie noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, ir mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem [pamatnolīguma] 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, ja šī norma pieļauj, ka papildu atalgojums nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem ir vienveidīgi saistīts ar nosacījumu, ka ir pārsniegts konkrēts vienāds darba stundu skaits, un ja tādējādi ir atļauts to attiecināt uz visu darba samaksu, nevis tikai to darba samaksas elementu, ko veido papildu atlīdzība?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša:

Vai valsts tiesību norma, kurā ir atļauts tiesības uz papildu atlīdzību atzīt atkarībā no tā, vai nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem ir vienveidīgi pārsniegts konkrētu vienādu darba stundu skaits, ir saderīga ar [pamatnolīguma] 4. klauzulas 1. punktu un tā 4. klauzulas 2. punktā minēto *pro rata temporis* principu, ja papildu atlīdzības nolūks ir kompensēt īpašu darba slodzi?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 30 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa pēc būtības vēlas noskaidrot, vai pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalsts tiesiskais regulējums, kurā vienotā veidā ir noteikts, ka papildu atalgojuma nepilna darba laika darba ņēmējiem un salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem samaksa ir atkarīga no tā, vai ir pārsniegts viens un tas pats darba stundu skaits tādā konkrētā darbā kā pilota lidojumu darba laiks, ir uzskatāms par “mazāk izdevīgu” attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmēju šīs normas izpratnē.
- 31 Pirmām kārtām, ir jākonstatē, vai pamatlieta ietilpst pamatnolīguma piemērošanas jomā.

- 32 Šajā ziņā jau no pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punkta, saskaņā ar kuru šis pamatnolīgums ir piemērojams attiecībā uz “nepilna darba laika darba ņēmējiem, kam ir likumā noteiktais darba līgums vai darba attiecības, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī”, formulējuma izriet, ka tā piemērošanas joma ir saprotama plašā nozīmē (spriedums, 2022. gada 7. jūlijs, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, 37. punkts).
- 33 Turklāt minētā pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā nepilna darba laika darba ņēmējs ir definēts kā “darbinieks, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku”.
- 34 Šajā gadījumā prasītājam pamatlietā ir ar *CLH* noslēgts darba līgums, uz kuru attiecas šā sprieduma 10. punktā minētie darba koplīgumi. Pat ja pēdējā minētā profesijas specifikas dēļ viņa darba ilgums divās nedēļās nav noteikts konkrētā apmērā, nav strīda arī par to, ka viņš uz šā darba līguma pamata strādā mazāk stundu gadā nekā pilna darba laika pilots, jo līdz ar algas samazināšanu par 10 %, viņam tiek piešķirtas 37 papildu atvaļinājuma dienas gadā, kas ir viņa darba laika samazināšanas sekas. Tātad prasītājs pamatlietā ir uzskatāms par “nepilna darba laika darba ņēmēju” pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punkta izpratnē.
- 35 Tātad ir konstatējams, ka pamatlietas strīds ietilpst minētā pamatnolīguma piemērošanas jomā.
- 36 Otrām kārtām, pamatnolīguma 4. klauzulas interpretēšanas vajadzībām ir jāatgādina, ka tā mērķis ir, pirmkārt, veicināt nepilna darba laika darbu un, otrkārt, novērst diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem (spriedums, 2022. gada 5. maijs, *Universiteit Antwerpen* u.c., C-265/20, EU:C:2022:361, 41. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 37 Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā minētais diskriminācijas aizliegums ir tikai vispārīgā vienlīdzības principa, kas ir viens no Savienības tiesību pamatprincipiem, konkrēta izpausme (spriedums, 2022. gada 5. maijs, *Universiteit Antwerpen* u.c., C-265/20, EU:C:2022:361, 42. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 38 Ņemot vērā šos mērķus, šis noteikums ir jāsaprot kā tāds, kurā ir izteikts Savienības sociālo tiesību princips, kas nav interpretējams šauri (spriedums, 2022. gada 7. jūlijs, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 39 Atbilstoši mērķim izskaust diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem minētais noteikums attiecībā uz darba apstākļiem nepieļauj to, ka attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem būtu “mazāk izdevīga” nekā attieksme pret salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem tikai tādēļ vien, ka viņi strādā nepilnu darba laiku, ja vien šāda atšķirība attieksmē nav attaisnojama ar objektīviem iemesliem (spriedums, 2022. gada 5. maijs, *Universiteit Antwerpen* u.c., C-265/20, EU:C:2022:361, 43. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 40 Turklāt Tiesa ir nospriedusi, ka minētais noteikums ir paredzēts diskriminācijas aizlieguma principa piemērošanai attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem, lai kavētu darba devēju šāda veida darba attiecības izmantot ar nolūku liegt šādiem darba ņēmējiem tiesības, kuras atzītas pilna darba laika darba ņēmējiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 22. janvāris, *Baldonado Martín*, C-177/18, EU:C:2020:26, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 41 Attiecībā uz to, vai šajā gadījumā papildu atalgojums ietilpst pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktā minētajā jēdzienā “darba nosacījumi”, Tiesa ir nospriedusi, ka šie “nosacījumi” aptver noteikumus, kas attiecas uz atalgojumu (spriedumi, 2022. gada 7. aprīlis, *Ministero della Giustizia* u.c. (Itālijas miertiesniešu statuss), C-236/20, EU:C:2022:263, 36. punkts, kā arī 2022. gada 7. jūlijs, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, 52. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 42 Gan nosakot darba samaksu veidojošos elementus, gan šo elementu svarīgumu, kompetentajām valsts iestādēm nepilna darba laika darba ņēmējiem jāpiemēro diskriminācijas aizlieguma princips, kas paredzēts pamatnolīguma 4. klauzulā, vienlaikus attiecīgā gadījumā ņemot vērā arī *pro rata temporis* principu (spriedums, 2022. gada 7. jūlijs, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, 53. punkts).
- 43 Tādēļ ir uzskatāms, ka papildu atalgojums ietilpst jēdzienā “darba nosacījumi” pamatnolīguma 4. klauzulas izpratnē.
- 44 Attiecībā uz tādu situāciju salīdzināmību, kādās atrodas *CLH* pilna darba laika piloti un nepilna darba laika piloti, piemēram, prasītājs pamatlietā, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, lai novērtētu, vai darba ņēmēji veic darbu, kas – pamatnolīguma izpratnē – ir identisks vai līdzīgs, atbilstoši pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punktam un 4. klauzulas 1. punktam ir jānoskaidro, vai, ņemot vērā tādu faktoru kopumu kā darba būtība, prasības attiecībā uz izglītību un darba apstākļi, ir uzskatāms, ka šie darba ņēmēji atrodas salīdzināmā situācijā (pēc analogijas skat. spriedumu, 2022. gada 15. decembris, *Presidenza del Consiglio dei Ministri* u.c. (Universitātes pētnieki), C-40/20 un C-173/20, EU:C:2022:985, 101. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 45 Ja ir pierādīts, ka nodarbināti nepilna darba laika darba ņēmēji veic tādas pašas funkcijas kā darba ņēmēji, kurus tas pats darba devējs nodarbina uz pilnu darba laiku vai kuri ieņem tādu pašu amatu kā viņi, principā abu šo kategoriju darba ņēmēju situācijas ir uzskatāmas par salīdzināmām (pēc analogijas skat. spriedumu, 2022. gada 15. decembris, *Presidenza del Consiglio dei Ministri* u.c. (Universitātes pētnieki), C-40/20 un C-173/20, EU:C:2022:985, 102. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 46 Proti, no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka pilna darba laika un nepilna darba laika *CHL* piloti veic vienu un to pašu darbu un citastarp to pašu lidojumu darbu, un līdz ar to prasītāja pamatlietā – kā nepilna darba laika pilota – situācija ir salīdzināma ar pilna darba laika pilotu situāciju *TzBfG* 4. panta 1. punkta – kopsakarā ar šā likuma 2. panta 1. punkta trešo teikumu – izpratnē, tomēr iesniedzējtiesai par to vēl būtu jāpārlicinās.
- 47 Visbeidzot, attiecībā uz jautājumu, vai pastāv atšķirība attieksmē pret tādu pilotu, kas strādā uz nepilnu darba laiku kā prasītājs pamatlietā, un pret pilna darba laika pilotu, no attiecīgo darba ņēmēju atalgojuma sastāvdaļu, kuras aprakstītas lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, izvērtējuma izriet, ka nepilna darba laika pilots saņem papildu atalgojumu nevis par pirmo stundu, kas pārsniedz viņa pirmās pakāpes individuālo aktivizētājslieksni, bet vienīgi tad, ja ir pārsniegts pilna darba laika pilotiem piemērojamais pirmās pakāpes aktivizētājslieksnis. Pēc analogijas tas pats ir sakāms par otrās un trešās pakāpes aktivizētājslieksņiem. Līdz ar to bez šā sliekšņa samazināšanas atkarībā no individuālā darba laika ilguma nepilna darba laika pilotam, lai saņemtu šādu atalgojumu, ir jāsasniedz tāds pats lidojumu darba stundu skaits kā pilna darba laika pilotam. Šādos apstākļos nepilna darba laika piloti nesasniedz vai tikai ar ievērojami mazāku varbūtību nekā pilna darba laika piloti sasniedz aktivizētājslieksņus, kas nepieciešami, lai saņemtu papildu atalgojumu.

- 48 Proti, lai gan atalgojums par katru lidojuma stundu abām šīm pilotu kategorijām – līdz šiem aktivizētājsliekšņiem – šķiet vienlīdzīgs, tomēr jānorāda, ka minētie identiskie aktivizētājsliekšņi attiecībā uz nepilna darba laika pilotiem – ja salīdzina ar viņu darba laika kopsummu – ir apliecinājums tam, ka viņiem lidojumu stundu darbs ir ilgāks – un līdz ar to slogs lielāks – nekā pilna darba laika pilotiem (pēc analogijas skat. spriedumu, 2004. gada 27. maijs, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, 17. punkts). Tātad šāda situācija rada nepilna darba laika pilotiem nelabvēlīgas sekas, kas ietekmē attiecību starp sniegto izpildījumu un tā pretizpildījumu.
- 49 Tātad, tā kā nepilna darba laika darba ņēmēji daudz retāk atbilst nosacījumiem, ar kādiem rodas tiesības uz papildu atalgojumu, ir uzskatāms, ka attieksme pret tādu nepilna darba laika pilotu kā prasītājs pamatlietā atšķiras no attieksmes pret salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem, bet ar pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu tas ir aizliegts, ja vien šāda atšķirība nav attaisnojama ar “objektīvu pamatu” šīs klauzulas izpratnē.
- 50 Ņemot vērā visu iepriekš izklāstīto, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka dalībvalsts tiesiskais regulējums, kurā vienotā veidā noteikts, ka papildu atalgojuma nepilna darba laika darba ņēmējiem un salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem samaksa ir atkarīga no tā, vai ir pārsniegts viens un tas pats darba stundu skaits tādā konkrētā darbā kā pilota lidojumu darba laiks, ir uzskatāms par “mazāk izdevīgu” attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmēju šīs normas izpratnē.

Par otro jautājumu

- 51 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa pēc būtības vēlas noskaidrot, vai pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā vienotā veidā ir noteikts, ka papildu atalgojuma nepilna darba laika darba ņēmējiem un salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem samaksa ir atkarīga no tā, vai ir pārsniegts viens un tas pats darba stundu skaits tādā konkrētā darbā kā pilota lidojumu darba laiks, lai atlīdzinātu īpašu darba slodzi šajā darbā.
- 52 Atbilstoši mērķim izskaust diskrimināciju starp nepilna darba laika darba ņēmējiem un pilna darba laika darba ņēmējiem attiecībā uz darba apstākļiem pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts nepieļauj, ka attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem būtu “mazāk izdevīga” nekā pret salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem tikai tādēļ vien, ka viņi strādā nepilnu darba laiku, ja vien šāda atšķirība attieksmē nav attaisnojama ar “objektīvu pamatu” šīs klauzulas izpratnē.
- 53 Nepilna darba laika darba ņēmēju atalgojumam ir jābūt vienlīdzīgam ar pilna darba laika darba ņēmēju atalgojumu, lai gan vajadzības gadījumā ir piemērojams pamatnolīguma 4. klauzulas 2. punktā minētais *pro rata temporis* princips (spriedums, 2010. gada 10. jūnijs, *Bruno* u.c., C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 64. punkts).
- 54 Šajā gadījumā no šā sprieduma 47.–49. punktā izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka piemērojamie darba koplīgumi, kuros noteikts, ka papildu atalgojuma samaksa ir atkarīga no tā, vai pārsniegti aktivizētājsliekšņi, kas ir identiski nepilna darba laika pilotiem un pilna darba laika pilotiem, un kuros šis princips nav piemērots, ir uzskatāmi par šīs klauzulas 1. un 2. punktā aizliegto atšķirību attieksmē, ja vien tā nav attaisnojama ar objektīviem iemesliem.

- 55 Saistībā ar LESD 267. pantu Tiesai nav kompetences izvērtēt faktiskos apstākļus un piemērot Savienības tiesību normas konkrētam gadījumam. Tādēļ iesniedzējtiesai būtu jāveic nepieciešamā juridiskā kvalifikācija, lai atrisinātu strīdu pamatlietā. Toties Tiesai ir jāsniedz tai visas šādi izvērtēšanai nepieciešamās norādes (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 10. marts, *Landkreis Gifhorn*, C-519/20, EU:C:2022:178, 47. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 56 Šajā kontekstā iesniedzējtiesai, ņemot vērā visu nozīmīgo informāciju, būs jākonstatē, vai var uzskatīt, ka pamatlietā aplūkojamā atšķirība attieksmē ir attaisnojama ar objektīvu iemeslu. Saistībā ar šo izvērtēšanu minētajai tiesai būs jāņem vērā šādi apsvērumi.
- 57 Šajā ziņā ir jānorāda, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru jēdziens “objektīvs pamats” pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ir jāsaprot tādējādi, ka atšķirīgu attieksmi pret pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmējiem nedrīkst pamatot ar to, ka tā ir paredzēta vispārīgā un abstraktā tiesiskā regulējumā, piemēram, likumā vai darba koplīgumā (spriedums, 2012. gada 1. marts, *O’Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, 64. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 58 Gluži pretēji: šis jēdziens nozīmē, ka konstatētajai nevienlīdzīgajai attieksmei ir jābūt attaisnojamai ar precīziem un konkrētiem apstākļiem, kas raksturo attiecīgo nodarbinātības apstākli tā īpašajā kontekstā, balstoties uz objektīviem un pārskatāmiem kritērijiem, lai varētu nodrošināt, ka šī atšķirība atbilst patiesi ticamai vajadzībai, ka tā ir noderīga īstenojamā mērķa sasniegšanai un nepieciešama šim nolūkam. Šie apstākļi citastarp var izrietēt no to uzdevumu īpašās būtības, kuru izpildei tika noslēgti nepilna darba laika līgumi, un no tās raksturīgajām īpašībām vai attiecīgā gadījumā no dalībvalsts sociālās politikas tiesiski pamatota mērķa sasniegšanas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2012. gada 1. marts, *O’Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, 64. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra, un rīkojumu, 2019. gada 15. oktobris, *AEAT* (Cikliska vertikāla rakstura nepilna darba laika darba ņēmēju darba stāža aprēķins), C-439/18 un C-472/18, EU:C:2019:858, 47. punkts).
- 59 Šajā gadījumā no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka, lai attaisnotu pamatlietā aplūkojamo atšķirību attieksmē, *CLH* un Vācijas valdība norāda uz mērķi atlīdzināt īpašu darba slodzi lidojumu darba laikā, kas iespaido pilotu veselību, kā arī veidā, kurš cieši saistīts ar šo mērķi – pārliecināt lidsabiedrības, lai tās pēdējos minētos nenodarbinātu pārmērīgi ilgi.
- 60 Tomēr, pirmkārt, ir jānorāda: iesniedzējtiesa uzskata, ka piemērojamo darba koplīgumu noteikumos nav minēts neviens objektīvs iemesls, ar ko varētu attaisnot pamatlietā aplūkojamo atšķirību attieksmē, un ka minētā tiesa, balstoties uz to vispārējo sistēmu, uzskata, ka sociālo partneru izvirzītais mērķis varētu būt tāds, uz kādu norāda *CLH* un Vācijas valdība, tomēr par to vēl būtu jāpārlicinās minētajai tiesai.
- 61 Otrkārt, lai gan šie lietas dalībnieki ir uzsvēruši lidojuma veikšanai raksturīgus ierobežojumus, kas tomēr ir uzskatāmi par pilota pamatdarbību, tiesas sēdē tie apliecināja, ka šie piemērojamajos darba koplīgumos paredzētie lidojumu darba laika stundu aktivizētājsliekšņi nebija balstīti nedz uz objektīvā veidā konstatētiem skaitļiem, nedz uz zinātnes atziņām, nedz arī uz datiem par vispārējiem, izmēģinājumos iegūtiem datiem, piemēram, par to, kādas sekas ir ikmēneša lidojumu stundu skaita uzkrāšanai. Tātad nešķiet, ka pastāvētu objektīvi un pārskatāmi kritēriji, kas dotu iespēju nodrošināt, ka pamatlietā aplūkojamā atšķirība attieksmē un vienotu sliekšņu piemērošana pilotiem, kas strādā nepilnu darba laiku, kā arī salīdzināmiem pilotiem, kuri strādā pilnu darba laiku, atbilstu patiesi ticamai vajadzībai atbilstoši šā sprieduma 58. punktā minētajai judikatūrai, tomēr par to būtu jāpārlicinās iesniedzējtiesai.

- 62 Treškārt, saskaņā ar šo judikatūru šādai atšķirībai attieksmē ir ne tikai jāatbilst patiesi ticamai vajadzībai, bet tai ir arī jābūt noderīgai šā mērķa sasniegšanā un šajā ziņā nepieciešamai. Turklāt šā mērķa sasniegšanai ir jānorit saskanīgi, sistemātiski un atbilstoši judikatūrā izklāstītajām prasībām (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2010. gada 12. janvāris, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, 53. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2021. gada 21. janvāris, *INSS*, C-843/19, EU:C:2021:55, 32. punkts).
- 63 Tomēr attiecībā uz jautājumu, vai konstatētā atšķirība attieksmē dod iespēju sasniegt izvirzīto mērķi un vai tā šajā ziņā ir nepieciešama minētās judikatūras izpratnē, kā norāda iesniedzējtiesa, ir šaubas, cik iederīga un saskaņota ir vienotu aktivizētājsliekšņu noteikšana pilotiem, lai viņi varētu saņemt papildu atalgojumu, ņemot vērā mērķi – pēdējo minēto veselības sargāšanu no pārmērīgas darba slodzes. Proti, vienotu aktivizētājsliekšņu noteikšana principā ir pielīdzināma tādu individuālu seku neievērošanai, kas var izrietēt no darba slodzes un konkrētiem ierobežojumiem saistībā ar lidojumu. Tā ir pielīdzināma arī to iemeslu neņemšanai vērā, kuri ir nepilna darba laika darba institūta pamatā, piemēram, eventuāls, ar profesiju nesaistīts slogs attiecīgajam pilotam.
- 64 Turklāt nav izslēgts, ka šajā kontekstā darba stundu, atpūtas dienu atgūšanas sistēma, proti, lidojumu darba stundu sliekšņa noteikšana drīzāk nedēļas, nevis mēneša griezumā, var tikt uzskatīta par pasākumu, kas – minētā mērķa sasniegšanas kontekstā – ir iederīgāks un saskaņotāks nekā pamatlietā aplūkojamais pasākums.
- 65 Vienotu aktivizētājsliekšņu noteikšana, lai saņemtu papildu atalgojumu, nevis individualizētu aktivizētājsliekšņu ieviešana atkarībā no darba līguma rada arī saskaņotības problēmu, ņemot vērā mērķi pārliecināt lidsabiedrības, lai tās nepilna darba laika pilotiem neliktu strādāt pārmērīgi ilgi. Proti, šīs sabiedrības sedz šo papildu atalgojumu vienīgi tad, ja ir pārsniegts aktivizētājslieksnis, kas piemērojams pilna darba laika pilotu darba laikam.
- 66 Visbeidzot, ciktāl minētā dalībvalsts tiesiskā regulējuma pieņemšana, piemēram, atteikums piemērot *pro rata temporis* principu pamatlietas situācijā, būtu balstīta uz ekonomikas apsvērumiem, ir jāatgādina, ka no judikatūras izriet, ka stingra personāla vadība ietilpst ar budžetu saistīto apsvērumu jomā, kas nevar attaisnot diskrimināciju (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 22. aprīlis, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 67 Ņemot vērā visu iepriekš izklāstīto, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka pamatnolīguma 4. klauzulas 1. un 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā vienotā veidā noteikts, ka papildu atalgojuma nepilna darba laika darba ņēmējiem un salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem samaksa ir atkarīga no tā, vai ir pārsniegts viens un tas pats darba stundu skaits tādā konkrētā darbā kā pilota lidojumu darba laiks, lai atlīdzinātu īpašu darba slodzi šajā darbā.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 68 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav pamatlietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

- 1) 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, 4. klauzulas 1. punkts

ir jāinterpretē tādējādi, ka

dalībvalsts tiesiskais regulējums, kurā vienotā veidā noteikts, ka papildu atalgojuma nepilna darba laika darba ņēmējiem un salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem samaksa ir atkarīga no tā, vai ir pārsniegts viens un tas pats darba stundu skaits tādā konkrētā darbā kā pilota lidojumu darba laiks, ir uzskatāms par “mazāk izdevīgu” attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmēju šīs normas izpratnē.

- 2) 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas ietverts pielikumā Direktīvai 97/81, 4. klauzulas 1. un 2. punkts

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tie nepieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā vienotā veidā noteikts, ka papildu atalgojuma nepilna darba laika darba ņēmējiem un salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem samaksa ir atkarīga no tā, vai ir pārsniegts viens un tas pats darba stundu skaits tādā konkrētā darbā kā pilota lidojumu darba laiks, lai atlīdzinātu īpašu darba slodzi šajā darbā.

[Paraksti]