



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 19ης Οκτωβρίου 2023*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Εργασία μερικής απασχόλησης – Οδηγία 97/81/EK – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES – Ρήτρα 4, σημείο 1 – Αρχή της απαγόρευσης διακρίσεων των εργαζομένων με μερική απασχόληση – Αρχή pro rata temporis – Κυβερνήτες αεροσκαφών – Αμοιβή για υπερωριακή εργασία εν πτήσει – Ίδια όρια υπολογισμού για τους κυβερνήτες αεροσκαφών με πλήρη απασχόληση και με μερική απασχόληση – Διαφορετική μεταχείριση»

Στην υπόθεση C-660/20,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) με απόφαση της 11ης Νοεμβρίου 2020, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 4 Δεκεμβρίου 2020, στο πλαίσιο της δίκης

ΜΚ

κατά

Lufthansa CityLine GmbH,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Arabadjiev, πρόεδρο τμήματος, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (εισηγητή) και I. Ziemele, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: N. Αιμιλίου

γραμματέας: D. Dittert, προϊστάμενος μονάδας,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 21ης Σεπτεμβρίου 2022,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο ΜΚ, εκπροσωπούμενος από τον M. Mensching, Rechtsanwalt,
- η Lufthansa CityLine GmbH, εκπροσωπούμενη από τον C. Schalast, Rechtsanwalt,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον J. Möller, την S. Heimerl και τον P.-L. Krüger,
- η Δανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την J. F. Kronborg,
- η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον J. Lachowicz και την A. Siwek-Ślusarek,
- η Νορβηγική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις I. Thue και T. Hostvedt Aarthun,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον T. S. Bohr και D. Recchia,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 1ης Δεκεμβρίου 2022,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του ΜΚ, κυβερνήτη αεροσκάφους, και της εργοδότης του, Lufthansa CityLine GmbH (στο εξής: CLH), αερομεταφορέα που εκτελεί πτήσεις μικρών και μεγάλων αποστάσεων, με αντικείμενο το κατά πόσον ο ΜΚ δικαιούται αμοιβή για υπερωριακή εργασία εν πτήση.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

- 3 Η ρήτρα 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου, η οποία φέρει τον τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», έχει ως ακολούθως:

«Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται για όλους τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.»

4 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαisiού, η οποία επιγράφεται «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, νοούνται ως:

- 1) “Εργαζόμενος με μερική απασχόληση”: ο εργαζόμενος που οι ώρες εργασίας του, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.
- 2) “Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση”: ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα και η ειδίκευση. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ή, όπου δεν υφίσταται εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.»

5 Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού, η οποία τιτλοφορείται «Αρχή της μη διάκρισης», προβλέπει στα σημεία 1 έως 3 τα ακόλουθα:

«1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ’ ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

2. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή *pro rata temporis*.

3. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής της παρούσας ρήτρας ορίζονται από τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους, λαμβανομένης υπόψη της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και των εθνικών νομοθεσιών, συλλογικών συμβάσεων και πρακτικών.»

Το γερμανικό δίκαιο

O TzBfG

6 Η οδηγία 97/81 μεταφέρθηκε στο γερμανικό δίκαιο με τον Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (νόμο περί εργασίας μερικής απασχόλησης και περί συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου), της 21ης Δεκεμβρίου 2000 (BGBl. 2000 I, σ. 1966).

7 Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του νόμου περί εργασίας μερικής απασχόλησης και εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης (στο εξής: TzBfG), νοείται ως «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, «ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση που εργάζεται στην οικεία επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σχέσης απασχόλησης και ασκεί την ίδια ή παρόμοια δραστηριότητα» με τον εργαζόμενο μερικής απασχόλησης που εργάζεται στην επιχείρηση αυτή.

8 Κατά το άρθρο 4, παράγραφος 1, του TzBfG:

«Δεν επιτρέπεται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση του εργαζομένου μερικής απασχόλησης σε σχέση με τον συγκρίσιμο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης εκ μόνου του λόγου ότι εργάζεται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, εκτός αν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση. Ο εργαζόμενος μερικής απασχόλησης δικαιούται αμοιβή ή άλλη διαιρετή και αποτιμητή εις χρήμα παροχή τουλάχιστον αντίστοιχη προς την αναλογία της διάρκειας εργασίας του σε σχέση προς τη διάρκεια εργασίας του συγκρίσιμου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης.»

9 Το άρθρο 22, παράγραφος 1, του TzBfG διαλαμβάνει ότι δεν επιτρέπεται παρέκκλιση, μεταξύ άλλων, από τις προαναφερθείσες διατάξεις του νόμου, εις βάρος του ενδιαφερόμενου εργαζομένου.

Οι εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις

10 Οι εφαρμοστέες στην οικεία σχέση απασχόλησης συλλογικές συμβάσεις (στο εξής: εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις) είναι οι ακόλουθες:

– *Η γενική συλλογική σύμβαση αριθ. 4*

11 Η γενική συλλογική σύμβαση αριθ. 4 σχετικά με το προσωπικό του θαλάμου διακυβέρνησης της CLH προβλέπει στα άρθρα 6 έως 8 τα εξής:

«Άρθρο 6 Χρόνος εργασίας

(1) Ως “χρόνος εργασίας” νοείται ο χρόνος κατά τον οποίο το προσωπικό παρέχει υπηρεσία υπό τις εντολές της CLH. Ο χρόνος εργασίας περιλαμβάνει:

- a) τον χρόνο εργασίας εν πτήση (άρθρο 8),
- b) την εκτέλεση διοικητικών καθηκόντων,
- c) τον χρόνο που διατίθεται για την εγκατάσταση νέων συναδέλφων, τις επιμορφώσεις και τον αναπροσανατολισμό,
- d) τις τιμολογήσεις των πωλήσεων επί του αεροσκάφους,
- e) τις ιατρικές εξετάσεις και τους εμβολιασμούς που εμπίπτουν στην αεροναυτική ιατρική,
- f) τις περιόδους επιφυλακής (= standby), εφόσον δεν συνυπολογίζονται στον χρόνο εργασίας εν πτήση,
- g) τη μέριμνα για τους επιβάτες (ιδίως των παιδιών και των ασθενών),
- h) τις επαγγελματικές αποστολές και μετακινήσεις, εφόσον δεν συνυπολογίζονται στον χρόνο εργασίας εν πτήση,
- i) τις ενέργειες που πραγματοποιούνται από το πέρας της επιβίβασης και τις περιόδους που αναλώνονται στο έδαφος κατά τη διάρκεια ενδιάμεσων στάσεων,

j) τις αναγκαίες δραστηριότητες, κατά την έννοια του άρθρου 37 του Betriebsverfassungsgesetz (νόμου περί της οργάνωσης των επιχειρήσεων), της 15ης Ιανουαρίου 1972 (BGBl. 1972 I, σ. 13) (υπό την προϋπόθεση ότι το εν λόγω άρθρο εφαρμόζεται επί του προσωπικού θαλάμου διακυβέρνησης της CLH), στο μέτρο που απαιτείται.

[...]

(2)

a) Ο καθημερινός χρόνος εργασίας (χωρίς διαλείμματα) που μπορεί να απαιτείται από μέλος του προσωπικού δεν δύναται να υπερβαίνει τις 14 ώρες στην περίπτωση των πτήσεων μικρών αποστάσεων, εκτός αν ο ενδιαφερόμενος συναινεί στην υπέρβαση του χρόνου αυτού. Οι περίοδοι επιφυλακής υπολογίζονται, συναφώς, κατά το ήμισυ, υπό την προϋπόθεση ότι δεν απαιτείται να πραγματοποιούνται εντός αεροδρομίου· οι χρόνοι που απαιτούνται για τη μετακίνηση προς την επαγγελματική κατοικία μετά το πέρας της εργασίας εν πτήση δεν λαμβάνονται υπόψη.

b) Όταν ένα μέλος του προσωπικού απασχολείται για περισσότερες από δύο συνεχόμενες ημέρες σε υπηρεσία εδάφους, ο βασικός χρόνος εργασίας καθορίζεται επί τη βάση των 38,5 ωρών εργασίας εβδομαδιαίως. Τυχόν υπερωριακή εργασία αντισταθμίζεται με τη χορήγηση επιπλέον ελεύθερου χρόνου μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα.

(3) Τα μέλη του προσωπικού απασχολούνται βάσει πινάκων υπηρεσίας. Οι πίνακες αυτοί αφορούν, κατά γενικό κανόνα, περιόδους τεσσάρων εβδομάδων και δημοσιεύονται εγκαίρως εκ των προτέρων. [...]

(4) Κατά τον προγραμματισμό και την κατανομή των μελών του προσωπικού στις εργασίες τους πρέπει να τηρούνται οι διατάξεις των εφαρμοστέων συλλογικών συμβάσεων και να διασφαλίζεται, εντός των ορίων των ευλόγως αναμενόμενων δυνατοτήτων σε επίπεδο επιχείρησης, μια ισοβαρής κατανομή του φόρτου εργασίας για όλα τα μέλη του προσωπικού που απασχολούνται στον αντίστοιχο τόπο εργασίας τους, τόσο μεταξύ των μελών του προσωπικού αναλόγως του τομέα απασχόλησής τους (ιπτάμενο προσωπικό και προσωπικό εδάφους) όσο και με γνώμονα το πρόγραμμα της CLH και τις ίδιες περιστάσεις εκάστης περιπτώσεως, πέραν μίας δωδεκάμηνης περιόδου.

[...]

Άρθρο 7 Χρόνος πτήσης

(1) Ο χρόνος πτήσης, κατά την έννοια της παρούσας γενικής συλλογικής συμβάσεως, καταλαμβάνει όλο το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από το χρονικό σημείο κατά το οποίο το αεροσκάφος αρχίζει να μετατοπίζεται εξ ιδίων μέσων ή με εξωγενή μέσα προκειμένου να απογειωθεί μέχρι το χρονικό σημείο ακινητοποίησής του μετά το πέρας της πτήσης (block time).

(2) Ο συνολικός χρόνος πτήσης (= block time) κάθε μέλους του προσωπικού δεν υπερβαίνει τις 1 000 ώρες ανά ημερολογιακό έτος.

Άρθρο 8 Χρόνος εργασίας εν πτήσει

- (1) Ο αμειβόμενος χρόνος εργασίας εν πτήσει περιλαμβάνει:
- a) τις περιόδους κατά τις οποίες εκτελούνται προπαρασκευαστικά καθήκοντα από την ανάληψη υπηρεσίας εν πτήσει μέχρι την έναρξη του block time, όπως ορίζεται στο εγχειρίδιο πτητικής λειτουργίας [Operation Manual (OM)] ή, προσωρινά, κατόπιν σχετικής εντολής,
 - b) το block time,
 - c) τις περιόδους κατά τις οποίες εκτελούνται εργασίες κλεισίματος μετά το πέρας του block time, όπως ορίζεται στο OM ή, προσωρινά, κατόπιν σχετικής εντολής, οι οποίες έχουν ωστόσο διάρκεια τουλάχιστον 15 λεπτών επί πτήσεων μεγάλων αποστάσεων τουλάχιστον 30 λεπτών,
 - d) ο χρόνος που αναλώνεται, κατόπιν σχετικής εντολής, στον προσομοιωτή πτήσης, συμπεριλαμβανομένων των περιόδων που αναφέρονται στα στοιχεία a) και c), και
 - e) κάθε άλλη περίοδος που μεσολαβεί μεταξύ των προπαρασκευαστικών καθηκόντων περί των οποίων γίνεται λόγος στο στοιχείο a) και των εργασιών κλεισίματος περί των οποίων γίνεται λόγος στο στοιχείο c),
 - f) Ο χρόνος μετάβασης που απαιτείται για την εκτέλεση σειράς υπηρεσιών λαμβάνεται υπόψη σε ποσοστό έως 50 %. Στον χρόνο αυτόν δεν συνυπολογίζονται τα χρονικά διαστήματα που μεσολαβούν από το πέρας της μετάβασης μέχρι την έναρξη της υπηρεσίας ή από το πέρας της υπηρεσίας μέχρι την έναρξη της μετάβασης. Διευκρινίζεται συναφώς ότι η σειρά υπηρεσιών δεν διακόπτεται σε περίπτωση μίας και μόνον ημέρας ανάπαυλας.
- (2) [...]
- (3) a) Η συνεχόμενη εργασία εν πτήσει που παρέχεται από το προσωπικό μεταξύ δύο περιόδων ανάπαυσης είναι δέκα ώρες. Επί χρονικού διαστήματος επτά συνεχόμενων ημερών επιτρέπονται τέσσερις διαδοχικές παρατάσεις του χρόνου εργασίας εν πτήσει περί του οποίου γίνεται λόγος στην πρώτη περίοδο για αντίστοιχη διάρκεια δύο ωρών κατ' ανώτατο όριο ή δύο διαδοχικές παρατάσεις για αντίστοιχη διάρκεια τεσσάρων ωρών κατ' ανώτατο όριο. Το σύνολο των παρατάσεων κατά τη διάρκεια χρονικού διαστήματος επτά συνεχόμενων ημερών επ' ουδενί δεν υπερβαίνει τις οκτώ ώρες.
- b) Οι περίοδοι των επτά ημερών αρχίζουν στις 00:00 UTC την πρώτη ημέρα και ολοκληρώνονται στις 24:00 UTC την τελευταία ημέρα, αντιστοίχως.
- (4) [...]
- (5) Οι χρόνοι εργασίας εν πτήσει δεν υπερβαίνουν τις 210 ώρες, κατά τη διάρκεια χρονικού διαστήματος 30 συνεχόμενων ημερών, και τις 1 800 ώρες, κατά τη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους.»

– Η συλλογική σύμβαση αριθ. 6

- 12 Η συλλογική σύμβαση αριθ. 6 σχετικά με τις αμοιβές των μελών του προσωπικού θαλάμου διακυβέρνησης της CLH προβλέπει στο άρθρο 4 τα εξής:

«Αμοιβή για τις ώρες υπερωριακής εργασίας εν πτήσει

(1) Μετά την 106η μηνιαία ώρα εργασίας εν πτήσει [σύμφωνα με το άρθρο 8, παράγραφος 1, της γενικής συλλογικής συμβάσεως αριθ. 1 που αφορά το προσωπικό θαλάμου διακυβέρνησης (στο εξής: ΓΣΣ για το προσωπικό θαλάμου διακυβέρνησης αριθ. 1)], καταβάλλεται αμοιβή για τις ώρες υπερωριακής εργασίας εν πτήσει ανερχόμενη στο 1/100 του συνολικού μηνιαίου μισθού που ισχύει σε ατομική βάση (σύμφωνα με το άρθρο 3) ανά ώρα εργασίας εν πτήσει.

(2) Μετά την 121η μηνιαία ώρα εργασίας εν πτήσει (σύμφωνα με το άρθρο 8, παράγραφος 1, της ΓΣΣ για το προσωπικό θαλάμου διακυβέρνησης αριθ. 1), καταβάλλεται αμοιβή για τις ώρες υπερωριακής εργασίας εν πτήσει ανερχόμενη στο 1/85 του συνολικού μηνιαίου μισθού που ισχύει σε ατομική βάση (σύμφωνα με το άρθρο 3) ανά ώρα εργασίας εν πτήσει.

(3) Μετά την 136η μηνιαία ώρα εργασίας εν πτήσει (σύμφωνα με το άρθρο 8, παράγραφος 1, της ΓΣΣ για το προσωπικό θαλάμου διακυβέρνησης αριθ. 1), καταβάλλεται αμοιβή για τις ώρες υπερωριακής εργασίας εν πτήσει ανερχόμενη στο 1/73 του συνολικού μηνιαίου μισθού που ισχύει σε ατομική βάση (σύμφωνα με το άρθρο 3) ανά ώρα εργασίας εν πτήσει.

(4) [...]

(5) Για τον υπολογισμό του δικαιώματος σε αμοιβή για τις ώρες υπερωριακής εργασίας εν πτήσει, περί του οποίου γίνεται λόγος στις παραγράφους 1 έως 3, λαμβάνονται υπόψη, προς όφελος του προσωπικού, για κάθε μήνα, για κάθε πλήρη ημερολογιακή ημέρα κατά την οποία δεν εργάζεται λόγω αδείας ή υποχρεωτικής επιμόρφωσης από τη CLH, 3,5 ώρες υπερωριακής εργασίας εν πτήσει, χωρίς ωστόσο να γίνεται υπέρβαση των 98 ωρών εργασίας εν πτήσει μηνιαίως.»

– Το κατευθυντήριο έγγραφο «Jump»

- 13 Έτερη συλλογική σύμβαση, συναφθείσα μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στις 29 Νοεμβρίου 2014 με τίτλο «Κατευθυντήριο έγγραφο “Jump”» («Eckpunktepapier “Jump”»), προβλέπει στην παράγραφο III, σημείο 6, τα εξής:

«Αμοιβή για τις ώρες υπερωριακής εργασίας εν πτήσει

Για την αμοιβή των ωρών υπερωριακής εργασίας εν πτήσει στον πλαίσιο των διηπειρωτικών πτήσεων επί αεροσκαφών τύπου Airbus A 340 ως μέρος του προγράμματος “Jump”, τα όρια πέραν των οποίων γεννάται δικαίωμα υπερωριακής αμοιβής καθορίζονται ως ακολούθως:

Πρώτο επίπεδο: 93 ώρες

Δεύτερο επίπεδο: 106 ώρες

Τρίτο επίπεδο: 120 ώρες

Η αμοιβή που αναφέρεται στο άρθρο 4, παράγραφος 5, της συλλογικής συμβάσεως αριθ. 6 ανέρχεται, για κάθε πλήρη ημερολογιακή ημέρα, σε 3,1 ώρες εργασίας εν πτήση, χωρίς ωστόσο να γίνεται υπέρβαση των 87 ωρών εργασίας εν πτήση μηνιαίως.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 14 Ο πρωτοδίκως ενάγων και νυν αναιρεσείων της κύριας δίκης [στο εξής: αναιρεσείων] απασχολείται από το έτος 2001 στη CLH είτε ως κυβερνήτης είτε ως συγκυβερνήτης αεροσκάφους. Από το 2010 εργάζεται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης καθόσον ο χρόνος εργασίας του μειώθηκε στο 90 % του χρόνου εργασίας ενός κυβερνήτη που εργάζεται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης βάσει επιχειρησιακής συμφωνίας συναφθείσας μεταξύ της CLH και του συμβουλίου εργαζομένων της. Οι βασικές αποδοχές του, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων λόγω θέσης ευθύνης, είναι μειωμένες κατά 10 % και ο αναιρεσείων της κύριας δίκης λαμβάνει 37 επιπλέον ημέρες άδειας ετησίως. Ωστόσο, δεν μειώνονται οι ώρες εργασίας του εν πτήση κατά τις ημέρες εργασίας του.
- 15 Σύμφωνα με τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις, ο χρόνος εργασίας εν πτήση αποτελεί ένα από τα συστατικά στοιχεία του χρόνου εργασίας και αμείβεται με τον βασικό μισθό. Ο εργαζόμενος λαμβάνει αμοιβή για τις ώρες υπερωριακής απασχόλησης εν πτήση, πλέον των βασικών αποδοχών του (στο εξής: υπερωριακή αμοιβή), εφόσον έχει συμπληρώσει έναν ορισμένο αριθμό ωρών εργασίας εν πτήση εντός ενός μήνα και έχει υπερβεί τα όρια που έχουν καθορισθεί για την «ενεργοποίηση» του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής. Για τον σκοπό αυτό, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας θεσπίζουν «τρία κλιμακωτά αυξανόμενα ωρομίσθια», τα οποία είναι υψηλότερα από το ωρομίσθιο που έχει καθορισθεί με βάση τις βασικές αποδοχές.
- 16 Ειδικότερα, όσον αφορά τις πτήσεις μικρών αποστάσεων, τα τρία αυτά ωρομίσθια εφαρμόζονται για τον υπολογισμό της αμοιβής εφόσον ο οικείος εργαζόμενος έχει συμπληρώσει, αντιστοίχως, 106, 121 και 136 ώρες εργασίας εν πτήση μηνιαίως (στο εξής: όρια ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής). Στις πτήσεις μεγάλων αποστάσεων ισχύουν χαμηλότερα όρια ανερχόμενα σε 93, 106 και 120 ώρες εργασίας εν πτήση μηνιαίως.
- 17 Ωστόσο, οι εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις δεν προβλέπουν, στην περίπτωση των εργαζομένων με μερική απασχόληση, μείωση των ανωτέρω ορίων ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής ανάλογα με το ποσοστό του χρόνου της μερικής απασχόλησής τους, με αποτέλεσμα να ισχύουν τα ίδια όρια για τους κυβερνήτες αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης και για εκείνους που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης.
- 18 Όσον αφορά τον αναιρεσείοντα της κύριας δίκης, για τον καθορισμό της υπερωριακής αμοιβής του, η CLH υπολογίζει όριο ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής το οποίο ισχύει ατομικά για τον ίδιο και διαμορφώνεται με βάση την εργασία του υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Για τις ώρες εργασίας εν πτήση που συμπληρώνει πέραν του ατομικού αυτού ορίου, ο αναιρεσείων λαμβάνει το ωρομίσθιο που έχει καθορισθεί με βάση τις βασικές αποδοχές του. Μόνον εάν ο αναιρεσείων της κύριας δίκης συμπληρώσει χρόνο εργασίας εν πτήση που υπερβαίνει τα όρια ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής που ισχύουν για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση λαμβάνει τη σχετική υπερωριακή αμοιβή.
- 19 Ο αναιρεσείων της κύριας δίκης θεωρεί ότι δικαιούται να λάβει υπερωριακή αμοιβή δεδομένου ότι, εάν τα όρια ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής ήταν μειωμένα με βάση το ποσοστό του χρόνου της μερικής απασχόλησής του, θα τα είχε υπερβεί, και ζητεί από τη CLH

την καταβολή της διαφοράς μεταξύ της ήδη καταβληθείσας αμοιβής και της προσαυξημένης αμοιβής για τις ώρες υπερωριακής εργασίας εν πτήση που πραγματοποίησε, επί τη βάση των μειωμένων αυτών ορίων. Συγκεκριμένα, ο αναιρεσείων ζητεί την καταβολή της διαφοράς αυτής για το χρονικό διάστημα από τον Δεκέμβριο του 2014 έως τον Νοέμβριο του 2018. Προβάλλει, συναφώς, ότι τυγχάνει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης σε σχέση με έναν εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης, ότι δεν λαμβάνεται υπόψη η αρχή *pro rata temporis* και ότι δεν υφίσταται κανένας αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί τη διαφορετική αυτή μεταχείριση. Επιπλέον, σύμφωνα με τους ισχυρισμούς του, διά της προβλέψεως της υπερωριακής αμοιβής, οι κοινωνικοί εταίροι δεν επιδίωκαν τον σκοπό της παροχής οικονομικού αντισταθμίσιματος προς τον εργαζόμενο για ιδιαίτερο φόρτο εργασίας που αναλαμβάνει αλλά μόνο να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι θα απολαύουν τον ελεύθερο χρόνο τους.

- 20 Κατά τη CLH, δεν συντρέχει λόγος καταβολής της ζητηθείσας αμοιβής στον αναιρεσείοντα της κύριας δίκης, καθόσον υφίσταται αντικειμενικός λόγος που δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση και των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Αφ' ης στιγμής η υπερωριακή αμοιβή δικαιολογείται από τον σκοπό της παροχής οικονομικού αντισταθμίσιματος προς τον εργαζόμενο για ιδιαίτερο φόρτο εργασίας που αναλαμβάνει, οφείλεται μόνον όταν συντρέχει περίπτωση υπέρβασης των προβλεπόμενων ορίων.
- 21 Το *Arbeitsgericht München* (δικαστήριο εργατικών διαφορών Μονάχου, Γερμανία) δέχθηκε την πρωτοδίκως ασκηθείσα αγωγή του νυν αναιρεσείοντος της κύριας δίκης. Εντούτοις, το *Landesarbeitsgericht München* (δευτεροβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών Μονάχου, Γερμανία), δικάζον κατ' έφεση, απέρριψε την αγωγή αυτή. Κατόπιν σχετικής αδείας εκ μέρους του τελευταίου ως άνω δικαστηρίου, ο αναιρεσείων της κύριας δίκης άσκησε αναίρεση κατά της αποφάσεως αυτής, διατηρώντας το αρχικό αίτημά του.
- 22 Το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες ως προς το κατά πόσον συνάδει προς τις διατάξεις της συμφωνίας-πλαίσιου το να μη μειώνονται τα όρια ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής κατ' αναλογίαν προς τον χρόνο εργασίας του αναιρεσείοντος της κύριας δίκης.
- 23 Διευκρινίζει, συναφώς, ότι από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει, κατ' αρχήν, ότι έχουν διατυπωθεί δύο διαφορετικές προσεγγίσεις. Αφενός, σύμφωνα με μια πρώτη προσέγγιση, το Δικαστήριο έκρινε, στην απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 1994, *Helmig κ.λπ.* (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 και C-78/93, EU:C:1994:415, σκέψεις 26 επ.), ότι υφίσταται άνιση μεταχείριση κάθε φορά που η συνολική αμοιβή που καταβάλλεται στους εργαζομένους με πλήρες ωράριο είναι υψηλότερη, για ίσο χρόνο εργασίας, υφισταμένης εργασιακής σχέσεως μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, έναντι εκείνης που καταβάλλεται σε εργαζομένους με μειωμένο ωράριο. Κατά το αιτούν δικαστήριο, τυχόν εφαρμογή της κατά τα ανωτέρω σύγκρισης των συνολικών αμοιβών στην περίπτωση της κύριας δίκης θα οδηγούσε στη διαπίστωση ότι δεν υφίσταται «λιγότερο ευνοϊκή» μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση, ήτοι μεταξύ των κυβερνητών αεροσκαφών με μερική απασχόληση και των κυβερνητών αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης οι οποίοι λαμβάνουν την ίδια αμοιβή για τον χρόνο εργασίας εν πτήση που υπερβαίνει τα όρια ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής που ισχύουν ατομικά για τον εργαζόμενο με μερική απασχόληση.
- 24 Αφετέρου, σύμφωνα με μια δεύτερη προσέγγιση, το Δικαστήριο απαίτησε, στην απόφαση της 27ης Μαΐου 2004, *Elsner-Lakeberg* (C-285/02, EU:C:2004:320), ως μέθοδο εξακρίβωσης της τήρησης της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, να εξετάζεται χωριστά κάθε στοιχείο της αμοιβής υπό το πρίσμα της αρχής αυτής και να μην αρκούνται τα εθνικά δικαστήρια σε μια σφαιρική εκτίμηση. Στην ως άνω απόφαση, το

Δικαστήριο διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση ετύχχαναν «λιγότερο ευνοϊκής» μεταχείρισης διότι ο αριθμός των ωρών υπερωριακής απασχολήσεως που παρείχε δικαίωμα λήψεως υπερωριακής αμοιβής δεν μειωνόταν ανάλογα με τον χρόνο εργασίας τους.

- 25 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι, εάν ήθελε υιοθετηθεί η δεύτερη προσέγγιση στην υπόθεση της κύριας δίκης, τούτο θα οδηγούσε στη διαπίστωση ότι υφίσταται διαφορετική μεταχείριση απορρέουσα εκ του γεγονότος ότι οι κυβερνήτες αεροσκαφών που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης δεν λαμβάνουν υπερωριακή αμοιβή παρά μόνον εφόσον έχουν συμπληρώσει, χωρίς προσαυξημένη αμοιβή, τις ώρες εργασίας εν πτήση που προβλέπονται μεταξύ του πρώτου επιπέδου του ορίου ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής που ισχύει για έκαστο εξ αυτών ατομικά, και το οποίο μειώνεται ανάλογα με το ποσοστό του χρόνου της μερικής απασχόλησής τους, και των σταθερά καθορισθέντων ορίων.
- 26 Συνεπώς, ένας εργαζόμενος με μερική απασχόληση λαμβάνει την υπερωριακή αμοιβή όχι από την πρώτη ώρα κατά την οποία συντρέχει υπέρβαση του πρώτου επιπέδου του ορίου ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής που ισχύει για τον ίδιο ατομικά, αλλά μόνον όταν υπερβεί το όριο που ισχύει για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση. Το αυτό ισχύει κατ' αναλογία και για το δεύτερο και το τρίτο επίπεδο των εν λόγω ορίων. Δοθέντος ότι το όριο που πρέπει να έχουν υπερβεί οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση για να γεννηθεί το δικαίωμά τους σε υπερωριακή αμοιβή δεν μειώνεται ανάλογα με τον χρόνο εργασίας που παρέχει έκαστος εξ αυτών ατομικά, τούτο θα μπορούσε να επιφέρει αρνητικές συνέπειες για τους εργαζομένους αυτούς όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της παρεχόμενης υπηρεσίας και της αντιπαροχής, όπερ συνεπάγεται διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων με πλήρη και με μερική απασχόληση.
- 27 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι, από την έκδοση της από 19 Δεκεμβρίου 2018 αποφάσεώς του, με στοιχεία 10 AZR 231/18, συντάχθηκε προς τη δεύτερη προσέγγιση.
- 28 Μολαταύτα, τόσο άλλα δικαστήρια όσο και μέρος της γερμανικής θεωρίας έχουν εκφράσει τις επιφυλάξεις τους όσον αφορά τη δεύτερη προσέγγιση. Κατά συνέπεια, το αιτούν δικαστήριο είναι της άποψης ότι δεν δύναται να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι δεν καταλείπεται καμία εύλογη αμφιβολία για την απάντηση στο ερώτημα αυτό.
- 29 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
- «1) Αντιμετωπίζει με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης από ό,τι τους συγκρίσιμους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της [συμφωνίας-πλαισίου] εθνική νομοθετική διάταξη που προβλέπει τη δυνατότητα ενιαίου υπολογισμού της πρόσθετης αμοιβής των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης με βάση τον ίδιο αριθμό ωρών υπερωριακής εργασίας, επιτρέποντας με τον τρόπο αυτόν να μη συνυπολογίζεται στις συνολικές αποδοχές το στοιχείο αμοιβής των πρόσθετων παροχών;
- 2) Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο ερώτημα:

Συνάδει προς τη διάταξη της ρήτρας 4, σημείο 1, και προς την αρχή *pro rata temporis* της ρήτρας 4, σημείο 2, της [συμφωνίας-πλαisiού] εθνική νομοθετική διάταξη που επιτρέπει τον ενιαίο υπολογισμό του δικαιώματος πρόσθετης αμοιβής για τους εργαζόμενους μερικής και πλήρους απασχόλησης με βάση τον ίδιο αριθμό ωρών υπερωριακής εργασίας, όταν σκοπός της πρόσθετης αμοιβής είναι η παροχή οικονομικού αντισταθμίσιματος προς τον εργαζόμενο για τον ιδιαίτερο φόρτο εργασίας που αναλαμβάνει;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

- 30 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι εθνική ρύθμιση κατά την οποία η καταβολή υπερωριακής αμοιβής, υπολογιζόμενη με ενιαίο τρόπο για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης και τους συγκρίσιμους με αυτούς εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, εξαρτάται από την υπέρβαση του ιδίου αριθμού ωρών εργασίας που συνδέονται με συγκεκριμένη δραστηριότητα, όπως η εργασία εν πτήση που παρέχει ένας κυβερνήτης αεροσκάφους, συνιστά «λιγότερο ευνοϊκή» μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.
- 31 Πρώτον, πρέπει να εξακριβωθεί αν η διαφορά της κύριας δίκης εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού.
- 32 Συναφώς, από το γράμμα της ρήτρας 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, κατά το οποίο η εν λόγω συμφωνία-πλαisiο εφαρμόζεται «για όλους τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος», προκύπτει ότι το πεδίο εφαρμογής της ορίζεται κατά τρόπο ευρύ (απόφαση της 7ης Ιουλίου 2022, *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, σκέψη 37).
- 33 Επιπλέον, στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού ορίζεται ως εργαζόμενος με μερική απασχόληση «ο εργαζόμενος που οι ώρες εργασίας του, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση».
- 34 Εν προκειμένω, ο αναιρεσείων της κύριας δίκης έχει συνάψει με τη CLH σύμβαση εργασίας επί της οποίας εφαρμόζονται οι συλλογικές συμβάσεις περί των οποίων έγινε λόγος στη σκέψη 10 της παρούσας αποφάσεως. Μολονότι η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας του δεν είναι σταθερή λόγω της ιδιαίτερης φύσης του επαγγέλματός του, δεν αμφισβητείται επίσης ότι, κατ' εφαρμογήν της εν λόγω συμβάσεως εργασίας, εργάζεται λιγότερες ώρες σε σχέση με έναν κυβερνήτη αεροσκάφους που εργάζεται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, αφ' ης στιγμής του παρέχονται, σε αντάλλαγμα της μείωσης του μισθού κατά 10 %, 37 ημέρες επιπλέον της ετήσιας άδειας, προκειμένου να ισχύσει η μείωση του χρόνου εργασίας του. Επομένως, ο αναιρεσείων της κύριας δίκης πρέπει να θεωρηθεί ως «εργαζόμενος με μερική απασχόληση», υπό την έννοια της ρήτρας 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού.
- 35 Κατά συνέπεια, διαπιστώνεται ότι η διαφορά της κύριας δίκης εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλαisiού.

- 36 Δεύτερον, για τους σκοπούς της ερμηνείας της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαisiού, υπενθυμίζεται ότι η εν λόγω ρήτρα αποσκοπεί, αφενός, στην προαγωγή της εργασίας μερικής απασχολήσεως και, αφετέρου, στην εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων με μερική απασχόληση και των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση (απόφαση της 5ης Μαΐου 2022, Universiteit Antwerpen κ.λπ., C-265/20, EU:C:2022:361, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 37 Η απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπεται στη ρήτρα 4, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού αποτελεί απλώς ειδική έκφραση της γενικής αρχής της ισότητας, η οποία εμπίπτει στις θεμελιώδεις αρχές του δικαίου της Ένωσης (απόφαση της 5ης Μαΐου 2022, Universiteit Antwerpen κ.λπ., C-265/20, EU:C:2022:361, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 38 Λαμβανομένων υπόψη των σκοπών αυτών, η ρήτρα αυτή πρέπει να νοηθεί ως έκφραση μιας αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης η οποία δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς (απόφαση της 7ης Ιουλίου 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 39 Συμφώνως προς τον σκοπό της εξαλείψεως των διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων με μερική απασχόληση και των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, η ως άνω ρήτρα απαγορεύει, όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, να αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση «λιγότερο ευνοϊκά» απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους (απόφαση της 5ης Μαΐου 2022, Universiteit Antwerpen κ.λπ., C-265/20, EU:C:2022:361, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 40 Περαιτέρω, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η διάταξη αυτή αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων στους εργαζομένους με μερική απασχόληση ώστε να εμποδίσει τη χρήση μιας τέτοιας σχέσεως εργασίας από τον εργοδότη προκειμένου αυτός να στερήσει από τους ως άνω εργαζομένους τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση (πρβλ. απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 41 Όσον αφορά το ερώτημα αν, εν προκειμένω, η υπερωριακή αμοιβή εμπίπτει στην έννοια των «συνθηκών απασχολήσεως» στην οποία αναφέρεται η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι υπό την έννοια αυτή νοούνται οι όροι οι σχετικοί με τις αμοιβές [αποφάσεις της 7ης Απριλίου 2022, Ministero della Giustizia κ.λπ. (Καθεστώς των Ιταλών ειρηνοδικών), C-236/20, EU:C:2022:263, σκέψη 36, και της 7ης Ιουλίου 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, σκέψη 52 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 42 Στο πλαίσιο του καθορισμού τόσο των συστατικών στοιχείων της αμοιβής όσο και του επιπέδου των στοιχείων αυτών, οι αρμόδιες εθνικές αρχές οφείλουν να εφαρμόζουν επί των εργαζομένων με μερική απασχόληση την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων που καθιερώνει η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη, εφόσον απαιτείται, την αρχή *pro rata temporis* (απόφαση της 7ης Ιουλίου 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, σκέψη 53).
- 43 Ως εκ τούτου, η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης υπερωριακή αμοιβή εμπίπτει στην έννοια των «συνθηκών απασχολήσεως», κατά την έννοια της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαisiού.

- 44 Όσον αφορά τη συγκρισιμότητα των καταστάσεων των κυβερνητών αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης και των κυβερνητών αεροσκαφών μερικής απασχόλησης που εργάζονται στη CLH, όπως είναι ο αναιρεσείων της κύριας δίκης, κατά πάγια νομολογία, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον οι εργαζόμενοι εκτελούν πανομοιότυπη ή παρόμοια εργασία υπό την έννοια της συμφωνίας-πλαίσιου, πρέπει να εξετάζεται, σύμφωνα με τη ρήτρα 3, σημείο 2, και τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου, εάν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας, η απαιτούμενη κατάρτιση και οι όροι εργασίας, τα πρόσωπα αυτά είναι δυνατόν να θεωρηθούν ως τελούντα σε συγκρίσιμη κατάσταση [βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri κ.λπ. (Πανεπιστημιακοί ερευνητές), C-40/20 και C-173/20, EU:C:2022:985, σκέψη 101 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 45 Αν αποδεικνύεται ότι, κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση ασκούν τα ίδια καθήκοντα με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης τους οποίους απασχολεί ο ίδιος εργοδότης ή κατέχουν την ίδια θέση με αυτούς, πρέπει κατ' αρχήν να γίνεται δεκτό ότι οι δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση [βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 15ης Δεκεμβρίου 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri κ.λπ. (Πανεπιστημιακοί ερευνητές), C-40/20 και C-173/20, EU:C:2022:985, σκέψη 102 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 46 Πράγματι, από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι οι κυβερνήτες αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης και οι κυβερνήτες αεροσκαφών μερικής απασχόλησης που εργάζονται στη CLH έχουν το ίδιο αντικείμενο εργασίας και, ιδίως, εκτελούν την ίδια πτητική υπηρεσία, ούτως ώστε η κατάσταση του αναιρεσείοντος της κύριας δίκης, ως κυβερνήτη αεροσκάφους υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, είναι συγκρίσιμη με εκείνη των κυβερνητών αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης, κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το άρθρο 2, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του TzBfG, υπό την επιφύλαξη της τελικής επαλήθευσης στην οποία οφείλει να προβεί το αιτούν δικαστήριο.
- 47 Τέλος, όσον αφορά το ζήτημα εάν υφίσταται διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ενός κυβερνήτη αεροσκάφους που εργάζεται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, όπως είναι ο αναιρεσείων της κύριας δίκης, και των κυβερνητών αεροσκαφών που εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, από την εξέταση των στοιχείων που σχετίζονται με την αμοιβή των ενδιαφερόμενων εργαζομένων, όπως εκτίθενται στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, προκύπτει ότι ένας κυβερνήτης αεροσκάφους μερικής απασχόλησης λαμβάνει υπερωριακή αμοιβή όχι για την πρώτη ώρα υπέρβασης του πρώτου ορίου ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής που ισχύει για τον ίδιο ατομικά, αλλά μόνον όταν υπερβαίνει το πρώτο όριο που ισχύει για τους κυβερνήτες αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης. Το αυτό ισχύει κατ' αναλογία και για το δεύτερο και το τρίτο όριο. Συνακόλουθα, για να λάβει ο κυβερνήτης αεροσκάφους με μερική απασχόληση υπερωριακή αμοιβή, πρέπει να εκτελέσει τον ίδιο αριθμό ωρών εργασίας εν πτήση με έναν κυβερνήτη αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης, χωρίς το εν λόγω όριο να μειώνεται ανάλογα με τη διάρκεια του χρόνου εργασίας που ισχύει ατομικά για τον ίδιο. Υπό τις συνθήκες αυτές, οι κυβερνήτες αεροσκαφών με μερική απασχόληση δεν φθάνουν, ή τουλάχιστον έχουν πολύ μικρότερη πιθανότητα, σε σχέση με τους κυβερνήτες αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης, να φθάσουν τα όρια που απαιτούνται προκειμένου να λάβουν υπερωριακή αμοιβή.
- 48 Συγκεκριμένα, καίτοι η αμοιβή ανά ώρα πτήσης για τις δύο κατηγορίες κυβερνητών αεροσκαφών φαίνεται να είναι ίση μέχρι τα όρια ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής, επισημαίνεται ωστόσο ότι τα πανομοιότυπα αυτά όρια αντιστοιχούν, όσον αφορά τους κυβερνήτες αεροσκαφών με μερική απασχόληση, σε περισσότερες ώρες εργασίας εν πτήση σε

σχέση με τον συνολικό χρόνο εργασίας των κυβερνητών αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης και, επομένως, συνεπάγονται γι' αυτούς μεγαλύτερη επιβάρυνση απ' ό,τι για τους κυβερνήτες αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 27ης Μαΐου 2004, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, σκέψη 17). Ως εκ τούτου, μια τέτοια κατάσταση επιφέρει αρνητικές συνέπειες για τους κυβερνήτες αεροσκαφών με μερική απασχόληση όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της παρεχόμενης υπηρεσίας και της ανταμοιβής γι' αυτήν.

- 49 Αφ' ης στιγμής οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση πληρούν πολύ σπανιότερα τις νομικές προϋποθέσεις για τη λήψη υπερωριακής αμοιβής, πρέπει να γίνει δεκτό ότι ένας κυβερνήτης αεροσκάφους με μερική απασχόληση, όπως ο αναιρεσείων της κύριας δίκης, υφίσταται διαφορετική μεταχείριση σε σχέση με τους συγκρίσιμους κυβερνήτες αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης, κατά παράβαση της ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, εκτός εάν δικαιολογείται από «αντικειμενικό λόγο», κατά την έννοια της ρήτρας αυτής.
- 50 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι εθνική ρύθμιση κατά την οποία η καταβολή υπερωριακής αμοιβής, υπολογιζόμενης με ενιαίο τρόπο για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης και τους συγκρίσιμους με αυτούς εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, εξαρτάται από την υπέρβαση του ιδίου αριθμού ωρών εργασίας που συνδέονται με συγκεκριμένη δραστηριότητα, όπως η εργασία εν πτήση που παρέχει ένας κυβερνήτης αεροσκάφους, συνιστά «λιγότερο ευνοϊκή» μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.

Επί του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος

- 51 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση κατά την οποία η καταβολή υπερωριακής αμοιβής, υπολογιζόμενης με ενιαίο τρόπο για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης και για τους συγκρίσιμους με αυτούς εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, εξαρτάται από την υπέρβαση του ιδίου αριθμού ωρών εργασίας που συνδέονται με συγκεκριμένη δραστηριότητα, όπως η εργασία εν πτήση που παρέχει ένας κυβερνήτης αεροσκάφους, προς αντιστάθμιση του ιδιαίτερου φόρτου εργασίας με τον οποίο είναι συνυφασμένη η δραστηριότητα αυτή.
- 52 Συμφώνως προς τον σκοπό της εξαλείψεως των δυσμενών διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων με μερική απασχόληση και των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού απαγορεύει, όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως, να αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση «λιγότερο ευνοϊκά» απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.
- 53 Οι αμοιβές των εργαζομένων με μερική απασχόληση πρέπει να είναι ανάλογες προς τις αμοιβές των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, υπό την επιφύλαξη της εφαρμογής της αρχής *pro rata temporis*, η οποία εισάγεται με τη ρήτρα 4, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαisiού (απόφαση της 10ης Ιουνίου 2010, *Bruno* κ.λπ., C-395/08 και C-396/08, EU:C:2010:329, σκέψη 64).
- 54 Εν προκειμένω, από τα εκτιθέμενα στις σκέψεις 47 έως 49 της παρούσας αποφάσεως προκύπτει ότι οι εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες εξαρτούν την καταβολή της υπερωριακής αμοιβής από πανομοιότυπα για τους κυβερνήτες αεροσκαφών με μερική απασχόληση και με

πλήρη απασχόληση όρια και δεν εφαρμόζουν την αρχή *pro rata temporis*, συνιστούν διαφορετική μεταχείριση που απαγορεύεται δυνάμει της ρήτηρας 4, σημεία 1 και 2, εκτός αν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από «αντικειμενικό λόγο».

- 55 Στο πλαίσιο του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, το Δικαστήριο δεν έχει αρμοδιότητα να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά και να εφαρμόσει τους κανόνες του δικαίου της Ένωσης σε συγκεκριμένη υπόθεση. Συνεπώς, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να προβεί στους απαραίτητους νομικούς χαρακτηρισμούς για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης. Αντιθέτως, στο Δικαστήριο εναπόκειται να του παράσχει όλα τα αναγκαία στοιχεία προκειμένου να το καθοδηγήσει στην εκτίμηση αυτή (πρβλ. απόφαση της 10ης Μαρτίου 2022, *Landkreis Gifhorn*, C-519/20, EU:C:2022:178, σκέψη 47 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 56 Υπό το πρίσμα αυτό, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα κρίσιμα στοιχεία, αν μπορεί να θεωρηθεί ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από «αντικειμενικό λόγο». Στο πλαίσιο της εκτιμήσεως αυτής, το αιτούν δικαστήριο θα οφείλει να λάβει υπόψη τις ακόλουθες σκέψεις.
- 57 Επισημαίνεται συναφώς ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η έννοια «αντικειμενικοί λόγοι» της ρήτηρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου έχει τη σημασία ότι η διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση έναντι των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση δεν μπορεί να δικαιολογείται βάσει του γεγονότος ότι προβλέπεται από γενικό και αφηρημένο κανόνα δικαίου, όπως είναι ένας νόμος ή μια συλλογική σύμβαση (απόφαση της 1ης Μαρτίου 2012, *O'Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 64 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 58 Κατά την ως άνω έννοια, η διαπιστωθείσα διαφορετική μεταχείριση πρέπει, αντιθέτως, να δικαιολογείται από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων που να χαρακτηρίζουν τον υπό εξέταση όρο απασχόλησης στο ειδικό πλαίσιο όπου εντάσσεται και επί τη βάση αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων, προκειμένου να μπορεί να διασφαλισθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση εξυπηρετεί πραγματικές ανάγκες, είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αναγκαία προς τούτο. Τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να ανάγονται, μεταξύ άλλων, στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί συμβάσεις μερικής απασχόλησης και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, στην επιδίωξη νόμιμου σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους του αντίστοιχου κράτους μέλους [πρβλ. απόφαση της 1ης Μαρτίου 2012, *O'Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, σκέψη 64 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και διάταξη της 15ης Οκτωβρίου 2019, *AEAT* (Υπολογισμός της αρχαιότητας εργαζομένων με μερική απασχόληση και ωράριο εργασίας που κατανέμεται κάθετα σε ολόκληρο το έτος), C-439/18 και C-472/18, EU:C:2019:858, σκέψη 47].
- 59 Εν προκειμένω, από τη δικογραφία που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο προκύπτει ότι η CLH και η Γερμανική Κυβέρνηση επικαλούνται, προς δικαιολόγηση της επίμαχης στην κύρια δίκη διαφορετικής μεταχείρισης, τον σκοπό της αντιστάθμισης ενός συνυφασμένου με την παροχή πτητικής υπηρεσίας ιδιαίτερου φόρτου εργασίας, τον οποίο επωμίζονται οι κυβερνήτες αεροσκαφών εις βάρος της υγείας τους, καθώς και τον στενά συνδεδεμένο με αυτόν σκοπό του να αποθαρρύνονται οι αεροπορικές εταιρίες από το να τους απασχολούν σε υπερβολικό βαθμό.
- 60 Όμως, πρώτον, επισημαίνεται ότι, κατά το αιτούν δικαστήριο, στις διατάξεις των εφαρμοστέων συλλογικών συμβάσεων δεν γίνεται μνεία περί οιαδήποτε αντικειμενικού λόγου ικανού να δικαιολογήσει την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διαφορετική μεταχείριση και ότι,

βασιζόμενο στη γενική οικονομία τους, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι ο επιδιωκόμενος από τους κοινωνικούς εταίρους σκοπός θα μπορούσε να είναι εκείνος τον οποίο επικαλούνται η CLH και η Γερμανική Κυβέρνηση, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

- 61 Δεύτερον, οι εν λόγω διάδικοι έδωσαν μεν ιδιαίτερη έμφαση στις συνυφασμένες με την πτητική δραστηριότητα υποχρεώσεις, οι οποίες πάντως αποτελούν την κύρια δραστηριότητα ενός κυβερνήτη αεροσκάφους, πλην όμως κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση επιβεβαίωσαν ότι τα προβλεπόμενα από τις εφαρμοστέες συλλογικές συμβάσεις όρια ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής δεν στηρίζονταν σε αντικειμενικώς καθορισμένες τιμές ούτε σε επιστημονικές γνώσεις ή, έστω, σε γενικά εμπειρικά δεδομένα, παραδείγματος χάριν σχετικά με τα αποτελέσματα της συσσώρευσης του μηνιαίου αριθμού ωρών εργασίας. Επομένως, δεν φαίνεται να υπάρχουν αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια ικανά να διασφαλίσουν ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διαφορετική μεταχείριση και η εφαρμογή ενιαίων ορίων για τους κυβερνήτες αεροσκαφών μερικής απασχόλησης και για τους συγκρίσιμους με αυτούς κυβερνήτες αεροσκαφών πλήρους απασχόλησης εξυπηρετούν πραγματική ανάγκη υπό την έννοια της νομολογίας που υπομνήσθηκε στη σκέψη 58 της παρούσας αποφάσεως, όπερ εναπόκειται ωστόσο στο αιτούν δικαστήριο να επαληθεύσει.
- 62 Τρίτον, σύμφωνα με τη νομολογία αυτή, πέραν του ότι η διαφορετική μεταχείριση πρέπει να εξυπηρετεί πραγματική ανάγκη, πρέπει επίσης να είναι κατάλληλη για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αναγκαία προς τούτο. Περαιτέρω, η επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού πρέπει να γίνεται με συνοχή και συστηματικότητα, συμφώνως προς τις απαιτήσεις της νομολογίας (πρβλ. αποφάσεις της 12ης Ιανουαρίου 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, σκέψη 53 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και της 21ης Ιανουαρίου 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, σκέψη 32).
- 63 Πάντως, όσον αφορά το ζήτημα εάν η διαπιστωθείσα διαφορετική μεταχείριση είναι κατάλληλη και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, κατά την έννοια της προμνημονευθείσας νομολογίας, υφίστανται αμφιβολίες, όπως επισημαίνει και το αιτούν δικαστήριο, ως προς το κατά πόσον ο καθορισμός ενιαίων ορίων για τους κυβερνήτες αεροσκαφών προκειμένου να λάβουν τη σχετική υπερωριακή αμοιβή είναι κατάλληλος και συνεκτικός, υπό το πρίσμα του σκοπού της προστασίας της υγείας των εργαζομένων αυτών από τον υπερβολικό φόρτο εργασίας. Πράγματι, ο καθορισμός ενιαίων ορίων ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής σημαίνει ότι δεν λαμβάνονται κατ' αρχήν υπόψη οι επιπτώσεις που ενδέχεται να συνεπάγονται ο φόρτος εργασίας για έκαστο εργαζόμενο ατομικά και οι ιδιαίτερης φύσεως υποχρεώσεις που είναι συνυφασμένες με την εργασία εν πτήσει. Σημαίνει επίσης ότι δεν λαμβάνονται υπόψη οι λόγοι επί των οποίων βασίζεται ο ίδιος ο θεσμός της εργασίας μερικής απασχόλησης, όπως τυχόν άλλες υποχρεώσεις του οικείου κυβερνήτη αεροσκάφους, πέραν των επαγγελματικών.
- 64 Εξάλλου, στο πλαίσιο αυτό, δεν αποκλείεται ένα σύστημα ανάκτησης των ωρών εργασίας ή των ημερών ανάπαυσης, πολλώ δε μάλλον ο καθορισμός των ορίων για τις ώρες εργασίας εν πτήσει σε εβδομαδιαία αντί σε μηνιαία βάση, να μπορεί να αποτελεί καταλληλότερο και συνεκτικότερο μέτρο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού σε σχέση με το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης μέτρο.
- 65 Περαιτέρω, ο καθορισμός ενιαίων ορίων για τη λήψη της υπερωριακής αμοιβής θέτει ζητήματα συνοχής υπό το πρίσμα του σκοπού που σχετίζεται με το να αποθαρρύνονται οι αεροπορικές εταιρίες από το να απαιτούν από τους κυβερνήτες αεροσκαφών να εργάζονται πέραν του φυσιολογικού ωραρίου έτι περισσότερο σε σχέση με τη θέσπιση εξατομικευμένων ορίων

ενεργοποίησης του δικαιώματος υπερωριακής αμοιβής αναλόγως της συμβάσεως εργασίας, όσον αφορά τους κυβερνήτες αεροσκαφών με μερική απασχόληση. Πράγματι, οι αεροπορικές εταιρίες επωμίζονται το βάρος της εν λόγω υπερωριακής αμοιβής μόνον όταν η παρασχεθείσα εργασία βαίνει πέραν του ορίου που ανταποκρίνεται στον χρόνο εργασίας των κυβερνητών αεροσκαφών με πλήρη απασχόληση.

- 66 Τέλος, στο μέτρο που η θέσπιση της εν λόγω εθνικής ρυθμίσεως θα μπορούσε να πηγάζει από σκέψεις οικονομικής φύσεως, όπως και από τη μη εφαρμογή της αρχής *pro rata temporis* στην υπόθεση της κύριας δίκης, υπενθυμίζεται ότι από τη νομολογία προκύπτει ότι η εξοικονόμηση προσωπικού ανάγεται σε οικονομικούς λόγους, οι οποίοι δεν μπορούν να αποτελούν δικαιολογητικό λόγο για δυσμενείς διακρίσεις (πρβλ. απόφαση της 22ας Απριλίου 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, σκέψη 46 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 67 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση κατά την οποία η καταβολή υπερωριακής αμοιβής, υπολογιζόμενης με ενιαίο τρόπο για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης και για τους συγκρίσιμους με αυτούς εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, εξαρτάται από την υπέρβαση του ιδίου αριθμού ωρών εργασίας που συνδέονται με συγκεκριμένη δραστηριότητα, όπως η εργασία εν πτήση που παρέχει ένας κυβερνήτης αεροσκάφους, προς αντιστάθμιση του ιδιαίτερου φόρτου εργασίας με τον οποίο είναι συνυφασμένη η δραστηριότητα αυτή.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 68 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πρώτο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES,**

έχει την έννοια ότι:

εθνική ρύθμιση κατά την οποία η καταβολή υπερωριακής αμοιβής, υπολογιζόμενης με ενιαίο τρόπο για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης και τους συγκρίσιμους με αυτούς εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, εξαρτάται από την υπέρβαση του ιδίου αριθμού ωρών εργασίας που συνδέονται με συγκεκριμένη δραστηριότητα, όπως η εργασία εν πτήση που παρέχει ένας κυβερνήτης αεροσκάφους, συνιστά «λιγότερο ευνοϊκή» μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.

2) Η ρήτρα 4, σημεία 1 και 2, της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία μερικής απασχόλησης, η οποία συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81,

έχει την έννοια ότι:

αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση κατά την οποία η καταβολή υπερωριακής αμοιβής, υπολογιζόμενης με ενιαίο τρόπο για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης και για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, εξαρτάται από την υπέρβαση του ιδίου αριθμού ωρών εργασίας που συνδέονται με συγκεκριμένη δραστηριότητα, όπως η εργασία εν πτήση που παρέχει ένας κυβερνήτης αεροσκάφους, προς αντιστάθμιση του ιδιαίτερου φόρτου εργασίας με τον οποίο είναι συνυφασμένη η δραστηριότητα αυτή.

(υπογραφές)