



# Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

19. listopada 2023. \*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Rad s nepunim radnim vremenom – Direktiva 97/81/EZ – Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC – Članak 4. točka 1. – Načelo nediskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom – Načelo *pro rata temporis* – Piloti – Naknada za prekovremene sate letačke dužnosti – Isti početni pragovi za pilote s punim i za pilote s nepunim radnim vremenom – Različito postupanje”

U predmetu C-660/20,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukom od 11. studenoga 2020., koju je Sud zaprimio 4. prosinca 2020., u postupku

**MK**

protiv

**Lufthansa CityLine**

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: A. Arabadjiev, predsjednik vijeća, T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (izvjestitelj) i I. Ziemele, suci,

nezavisni odvjetnik: N. Emiliou,

tajnik: D. Dittert, načelnik odjela,

uzimajući u obzir pisani dio postupka i nakon rasprave održane 21. rujna 2022.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za osobu MK, M. Mensching, *Rechtsanwalt*,
- za Lufthansu CityLine GmbH, C. Schalast, *Rechtsanwalt*,
- za njemačku vladu, J. Möller, S. Heimerl i P.-L. Krüger, u svojstvu agenata,

\* Jezik postupka: njemački

- za dansku vladu, J. F. Kronborg, u svojstvu agenta,
  - za poljsku vladu, J. Lachowicz i A. Siwek-Ślusarek, u svojstvu agenata,
  - za norvešku vladu, I. Thue i T. Hostvedt Aarthun, u svojstvu agenata,
  - za Europsku komisiju, T. S. Bohr i D. Recchia, u svojstvu agenata,
- saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 1. prosinca 2022.,  
donosi sljedeću

### **Presudu**

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. točaka 1. i 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, zaključenog 6. lipnja 1997. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), koji se nalazi u prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe MK, pilota, i njezina poslodavca, društva Lufthansa CityLine GmbH (u daljnjem tekstu: CLH), zračnog prijevoznika koji obavlja kratke i duge letove, u vezi s pravom osobe MK na isplatu naknade za prekovremene sate letačke dužnosti koje je odradila.

### **Pravni okvir**

#### ***Pravo Unije***

- 3 Člankom 2. točkom 1. Okvirnog sporazuma, naslovljenim „Područje primjene”, predviđa se:  
„Ovaj se Sporazum odnosi na radnike s nepunim radnim vremenom koji imaju ugovor o radu ili radni odnos definiran zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom koja je na snazi u pojedinoj državi članici.”
- 4 Člankom 3. tog okvirnog sporazuma, naslovljenim „Definicije”, određuje se:  
„U smislu ovog Sporazuma pojam:
  1. ‚radnik s nepunim radnim vremenom’ odnosi se na radnika čije je uobičajeno radno vrijeme, izračunano na tjednoj osnovi ili prosječno, u razdoblju zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena usporedivog radnika s punim radnim vremenom.
  2. ‚usporedivi radnik s punim radnim vremenom’ znači radnik s punim radnim vremenom u istom poduzeću, koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa te isti ili slični posao/zanimanje, vodeći računa o drugim okolnostima koje uključuju duljinu radnog staža i kvalifikacije/sposobnosti. Ako u istom poduzeću nema usporedivog radnika s punim radnim

vremenom, usporedba se provodi pozivanjem na primjenjivi kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom.”

- 5 Člankom 4. navedenog okvirnog sporazuma, naslovljenim „Načelo nediskriminacije”, propisano je, u njegovim točkama 1. do 3.:

„1. Što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.

2. Prema potrebi se primjenjuje načelo *pro rata temporis*.

3. Postupak primjene ove klauzule definiraju države članice i/ili socijalni partneri, vodeći računa o europskom zakonodavstvu, nacionalnom pravu, kolektivnim ugovorima i praksi.”

### ***Njemačko pravo***

#### *TzBfG*

- 6 Direktiva 97/81 prenesena je u njemačko pravo Gesetzom über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (Zakon o radu s nepunim radnim vremenom i ugovorima o radu na određeno vrijeme) od 21. prosinca 2000. (BGB1. 2000 I, str. 1966.).
- 7 U skladu s člankom 2. stavkom 1. trećom rečenicom Zakona o radu s nepunim radnim vremenom i ugovorima o radu na određeno vrijeme, u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: TzBfG), „usporedivi radnik s punim radnim vremenom” u smislu te odredbe je „radnik s punim radnim vremenom u poduzeću o kojem je riječ, koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa i obavlja istu ili sličnu djelatnost” kao radnik s nepunim radnim vremenom u tom poduzeću.
- 8 U skladu s člankom 4. stavkom 1. TzBfG-a:
- „Prema radniku s nepunim radnim vremenom ne smije se postupati na manje povoljan način nego prema usporedivom radniku s punim radnim vremenom zbog rada u nepunom radnom vremenu, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima. Radniku s nepunim radnim vremenom isplaćuje se plaća ili druga *pro rata* novčana naknada barem razmjerno udjelu njegova radnog vremena u usporedbi s radnim vremenom radnika s punim radnim vremenom s kojim ga se uspoređuje.”
- 9 Člankom 22. stavkom 1. TzBfG-a određuje se da se na štetu radnika o kojem je riječ ne može odstupiti, među ostalim, od gore navedenih odredbi tog zakona.

*Primjenjivi kolektivni ugovori*

10 Kolektivni ugovori koji se primjenjuju na radni odnos o kojem je riječ (u daljnjem tekstu: primjenjivi kolektivni ugovori) su sljedeći:

– *Opći kolektivni ugovor br. 4*

11 U člancima 6. do 8. Općeg kolektivnog ugovora br. 4 koji se odnosi na suradnike koji su članovi CLH-ove letačke posade predviđa se:

„Članak 6. Radno vrijeme

1. ‚Radno vrijeme‘ znači vrijeme tijekom kojeg suradnici pružaju uslugu prema uputama CLH-a. Radno vrijeme obuhvaća:

- (a) vrijeme letačke dužnosti (članak 8.),
- (b) administrativne zadaće
- (c) vrijeme posvećeno obučavanju novih kolega, osposobljavanja i prekvalifikacije
- (d) izdavanje računa za prodaje na letu
- (e) liječničke preglede i cijepljenja koji proizlaze iz zrakoplovne medicine
- (f) dežurstva (= *standby*), pod uvjetom da nisu dio vremena letačke dužnosti,
- (g) praćenje putnika (osobito djece ili bolesnih osoba),
- (h) misije i poslovna putovanja, pod uvjetom da nisu dio vremena letačke dužnosti,
- (i) radnje koje se provode nakon završetka ukrcaja i vrijeme na zemlji prilikom međuslijetanja,
- (j) potrebne djelatnosti, u smislu članka 37. Betriebsverfassungsgesetzes (Zakon o organizaciji poduzeća) od 15. siječnja 1972. (BGBl. 1972 I, str. 13.) (u mjeri u kojoj se taj članak primjenjuje na članove CLH-ove letačke posade), u mjeri u kojoj je to potrebno.

[...]

2.

- (a) Dnevno radno vrijeme (bez pauza) koje se može zahtijevati od suradnika ne smije biti dulje od 14 sati na kratkim letovima, osim ako suradnik o kojem je riječ na to pristane. U dnevno radno vrijeme računa se polovica vremena provedenog na dežurstvu, pod uvjetom da se ne moraju obavljati u zračnoj luci; prijevoze nakon završetka letačke dužnosti radi dolaska u mjesto službenog domicila ne treba uzimati u obzir.

(b) Ako suradnik više od dva uzastopna dana radi na zemaljskim uslugama, osnovno radno vrijeme određuje se na temelju 38,5 radnih sati tjedno. Mogući prekovremeni rad nadoknađuje se dodatnim slobodnim vremenom do kraja sljedećeg mjeseca.

3. Suradnici se raspoređuju na rad na temelju tablica dužnosti. One se u pravilu odnose na razdoblja od četiri tjedna i moraju se objaviti dovoljno unaprijed. [...]

4. Pri izradi plana i rasporeda rada suradnika, potrebno je poštovati odredbe primjenjivih kolektivnih ugovora i osigurati, u razumnim granicama, na razini poduzeća, jednako radno opterećenje za sve suradnike na njihovu mjestu rada, i između suradnika s obzirom na njihovu kategoriju zaposlenja (kabinska posada i zemaljsko osoblje) i uzimajući u obzir program CLH-a i posebne okolnosti svakog pojedinog slučaja, preko razdoblja od 12 mjeseci.

[...]

#### Članak 7. Vrijeme leta

1. Vrijeme leta, u smislu ovog općeg kolektivnog ugovora, odnosi se na cijelo razdoblje od trenutka kada se zrakoplov počne kretati na svoj pogon ili na vanjski pogon kako bi poletio do trenutka kada se prestane kretati na kraju leta (*block time*).

2. Zbroj vremena leta (= *block time*) svakog suradnika ne smije biti veći od 1000 sati u kalendarskoj godini.

#### Članak 8. Vrijeme letačke dužnosti

1. Vrijeme letačke dužnosti koje se naknađuje obuhvaća:

(a) razdoblja pripremnih zadataka od predviđenog početka letačke dužnosti do početka vremena leta (*block time*), kako je definirano u operativnom priručniku (OP) ili, privremeno, prema pojedinačnoj uputi,

(b) vrijeme leta (*block time*)

(c) razdoblja završnih zadataka nakon završetka vremena leta (*block time*), kako je definirano u OP-u, ili privremeno, prema pojedinačnoj uputi, u trajanju od najmanje 15 minuta, a na dugim letovima od najmanje 30 minuta,

(d) vrijeme provedeno po nalogu u simulatoru leta, uključujući razdoblja iz točaka (a) i (c), i

(e) sva ostala razdoblja između pripremnih zadataka iz točke (a) i završnih zadataka iz točke (c),

(f) razdoblja radnji u intervencijskom lancu uzimaju se u obzir u visini od 50 %. Isključuju se razdoblja između završetka radnje o kojoj je riječ i početka dužnosti ili između završetka dužnosti i početka te radnje. U tom pogledu jedan neradni dan ne predstavlja prekid u intervencijskom lancu.

2. [...]

3. (a) Neprekinuto vrijeme letačke dužnosti koje su odradili suradnici između dvaju razdoblja odmora iznosi deset sati. U razdoblju od sedam uzastopnih dana dopušteno je četiri puta uzastopno produljiti vrijeme letačke dužnosti iz prve rečenice za najviše dva sata odnosno produljiti ga dva puta uzastopno za najviše četiri sata. Zbroj produljenja u razdoblju od sedam uzastopnih dana ni u kojem slučaju ne smije prelaziti osam sati.
  - (b) Sedmodnevna razdoblja započinju u 00:00 UTC-a prvog dana, a završavaju posljednjeg dana u 24:00 UTC-a.
4. [...]
  5. Vrijeme letačke dužnosti ne smije prelaziti 210 sati u razdoblju od 30 uzastopnih dana ni 1800 sati u kalendarskoj godini.”

– *Kolektivni ugovor br. 6*

- 12 U članku 4. Kolektivnog ugovora br. 6 u području primitaka od rada suradnika koji su članovi CLH-ove letačke posade predviđa se:

„Naknada za prekovremene sate letačke dužnosti

1. Od 106. mjesečnog sata letačke dužnosti (u skladu s člankom 8. stavkom 1. Općeg kolektivnog ugovora koji se odnosi na članove letačke posade br. 1 (u daljnjem tekstu: Opći kolektivni ugovor o letačkoj posadi br. 1)) plaća se naknada za prekovremene sate letačke dužnosti u visini od 1/100 ukupne pojedinačne mjesečne plaće (u skladu s člankom 3.) po satu letačke dužnosti.
2. Od 121. mjesečnog sata letačke dužnosti (u skladu s člankom 8. stavkom 1. Općeg kolektivnog ugovora o letačkoj posadi br. 1) plaća se naknada za prekovremene sate letačke dužnosti u visini od 1/85 ukupne pojedinačne mjesečne plaće (u skladu s člankom 3.) po satu letačke dužnosti.
3. Od 136. mjesečnog sata letačke dužnosti (u skladu s člankom 8. stavkom 1. Općeg kolektivnog ugovora o letačkoj posadi br. 1) plaća se naknada za dodatne sate letačke dužnosti u visini od 1/73 ukupne pojedinačne mjesečne plaće (u skladu s člankom 3.) po satu letačke dužnosti.

4. [...]

5. Pri izračunu prava na naknadu za prekovremene sate letačke dužnosti iz stavaka 1. do 3. u korist suradnika uzima se u obzir, za svaki mjesec, za svaki puni kalendarski dan na koji nije radio zbog dopusta ili osposobljavanja koje je tražio CLH, 3,5 prekovremenih sati letačke dužnosti, pri čemu se ipak ne premašuje 98 sati letačke dužnosti mjesečno.”

– *Smjernice „Jump”*

- 13 Drugi kolektivni sporazum, sklopljen između socijalnih partnera 29. studenoga 2014., naslovljen „Smjernice „Jump” („*Eckpunktepapier „Jump”*)”, u stavku III. točki 6. određuje:

„Naknada za prekovremene sate letačke dužnosti

Za naknadu za prekovremene sate letačke dužnosti u području međukontinentalnih letova zrakoplovima tipa Airbus A 340 u okviru projekta ‚Jump‘, početni pragovi utvrđeni su na sljedeći način:

Prva razina: 93 sata

Druga razina: 106 sati

Treća razina: 120 sati

Naknada iz članka 4. stavka 5. Kolektivnog ugovora br. 6 za svaki puni kalendarski dan iznosi 3,1 sat letačke dužnosti, ali najviše 87 sati letačke dužnosti mjesečno.”

### **Glavni postupak i prethodna pitanja**

- 14 Tužitelj iz glavnog postupka je od 2001. zaposlenik CLH-a kao pilot i prvi časnik. Od 2010. radi u nepunom radnom vremenu, na način da mu je radno vrijeme skraćeno na 90 % punog radnog vremena pilota na temelju sporazuma sklopljenog između CLH-a kao poslodavca i njegova radničkog vijeća. Njegova osnovna plaća, uključujući dodatke povezane s radnim mjestom, umanjena je za 10 % i tužitelju iz glavnog postupka dodijeljeno je dodatnih 37 slobodnih dana godišnje. Međutim, broj sati letačke dužnosti tijekom radnih dana nije mu smanjen.
- 15 U skladu s primjenjivim kolektivnim ugovorima, vrijeme letačke dužnosti sastavni je dio radnog vremena za koje se isplaćuje osnovna plaća. Uz tu osnovnu plaću radnik prima naknadu za prekovremene sate letačke dužnosti (u daljnjem tekstu: naknada za prekovremeni rad) ako je u mjesecu odradio određeni broj sati letačke dužnosti i prekoračio pragove utvrđene za „aktivaciju” naknade za prekovremeni rad. U tu svrhu tim kolektivnim ugovorima predviđaju se „tri uzastopne uvećane satnice”, koje su više od one izračunane na temelju osnovne plaće.
- 16 Konkretnije, te su tri satnice primjenjive na izračun naknade za kratke letove kada je radnik o kojem je riječ isporučio 106, 121 odnosno 136 sati letačke dužnosti mjesečno (u daljnjem tekstu: početni pragovi). Što se tiče dugih letova, primjenjuju se smanjeni početni pragovi od 93, 106 odnosno 120 sati letačke dužnosti mjesečno.
- 17 Međutim, primjenjivim kolektivnim ugovorima ne predviđa se smanjenje tih početnih pragova za radnike s nepunim radnim vremenom razmjerno trajanju njihova nepunog radnog vremena, s obzirom na to da su navedeni početni pragovi isti za pilote s punim i za pilote s nepunim radnim vremenom.
- 18 Što se tiče tužitelja iz glavnog postupka, kako bi mogao odrediti naknadu za prekovremeni rad, CLH izračunava pojedinačni početni prag uzimajući u obzir rad osobe o kojoj je riječ s nepunim radnim vremenom. Tužitelj iz glavnog postupka za sate letačke dužnosti koje odradi iznad tog pojedinačnog početnog praga prima naknadu po satu izračunanu na temelju njegove osnovne plaće. Tužitelj iz glavnog postupka prima naknadu za prekovremeni rad samo kada vrijeme letačke dužnosti koje je odradio prekorači početne pragove primjenjive na radnike s punim radnim vremenom.

- 19 Tužitelj iz glavnog postupka smatra da ima pravo na naknadu za prekovremeni rad jer bi prekoračio početne pragove da su ti pragovi bili smanjeni razmjerno trajanju njegova nepunog radnog vremena i zahtijeva od CLH-a razliku između plaće koja je već isplaćena i plaće uvećane na temelju smanjenih početnih pragova po osnovi prekovremenih sati letačke dužnosti koje je odradio. Konkretnije, traži isplatu te razlike u plaći za razdoblje od prosinca 2014. do studenoga 2018. U tom pogledu ističe da se prema njemu postupa nepovoljnije nego prema radniku s punim radnim vremenom, da se ne vodi računa o načelu *pro rata temporis* i da nijedan objektivan razlog ne opravdava to različito postupanje. Usto, predviđajući naknadu za prekovremeni rad, socijalni partneri nisu, prema njegovim navodima, imali za cilj kompenzirati posebno radno opterećenje, nego samo zaštititi slobodno vrijeme radnika.
- 20 CLH osporava to da mora izvršiti isplatu koju je zatražio tužitelj iz glavnog postupka smatrajući da postoji objektivan razlog koji opravdava različito postupanje između radnika s punim i radnika s nepunim radnim vremenom. Budući da se naknadom za prekovremeni rad nastoji nadoknaditi posebno radno opterećenje, ona se isplaćuje tek kada su premašeni početni pragovi.
- 21 Arbeitsgericht München (Radni sud u Münchenu, Njemačka) prihvatio je u prvostupanjskom postupku zahtjev tužitelja iz glavnog postupka. Međutim, Landesarbeitsgericht München (Zemaljski radni sud u Münchenu, Njemačka), koji je odlučivao u žalbenom postupku, odbio je taj zahtjev. U svojoj reviziji, koju je odobrio taj sud, tužitelj iz glavnog postupka ostao je pri navedenom zahtjevu.
- 22 Sud koji je uputio zahtjev izražava sumnje o tome je li odbijanje smanjenja početnih pragova razmjerno trajanju radnog vremena tužitelja iz glavnog postupka u skladu s odredbama Okvirnog sporazuma.
- 23 Taj sud u tom pogledu pojašnjava da se u sudskoj praksi Suda načelno mogu izdvojiti dva različita pristupa. S jedne strane, u skladu s prvim pristupom, Sud je u presudi od 15. prosinca 1994., Helmig i dr. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 i C-78/93, EU:C:1994:415, t. 26. i sljedeće) utvrdio da različito postupanje postoji kad god je ukupna plaća radnika s punim radnim vremenom veća od ukupne plaće radnika s nepunim radnim vremenom za isti broj radnih sati odradenih u okviru radnog odnosa. Prema mišljenju navedenog suda, kada bi se ta usporedba ukupnih plaća primijenila na situaciju u glavnom postupku, dovela bi do utvrđenja da nema „manje povoljnog” postupanja prema radnicima s nepunim radnim vremenom, to jest piloti s nepunim i piloti s punim radnim vremenom dobivaju istu naknadu za vrijeme letačke dužnosti koje prelazi pojedinačne početne pragove radnika s nepunim radnim vremenom.
- 24 S druge strane, prema drugom pristupu, u presudi od 27. svibnja 2004., Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320), Sud je zahtijevao da se, kao metoda provjere poštovanja načela jednakih plaća radnika i radnica, svaki element plaće zasebno razmotri s obzirom na to načelo i da se ne provodi samo opća ocjena. Sud je u toj presudi utvrdio „manje povoljno” postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom jer za njih broj prekovremenih sati koji je davao pravo na naknadu za prekovremeni rad nije bio smanjen razmjerno trajanju njihova radnog vremena.
- 25 Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da bi, ako bi se u glavnom postupku primijenio drugi pristup, to dovelo do utvrđenja različitog postupanja koje bi proizlazilo iz činjenice da piloti s nepunim radnim vremenom imaju pravo na naknadu za prekovremeni rad samo ako su odradili, bez uvećanja plaće, sate letačke dužnosti između prve razine njihova pojedinačnog početnog praga, koji je smanjen razmjerno trajanju njihova nepunog radnog vremena, i fiksnih početnih pragova.



- 26 Radnik s nepunim radnim vremenom stoga ne prima naknadu za prekovremeni rad od prvog sata prekoračenja prve razine pojedinačnog početnog praga, nego samo kada je premašen prag koji se primjenjuje na radnike s punim radnim vremenom. To po analogiji vrijedi za drugu i treću razinu početnih pragova. Budući da se za radnike s nepunim radnim vremenom prag koji je potrebno doseći kako bi stekli pravo ne smanjuje razmjerno trajanju njihova pojedinačnog radnog vremena, za te radnike nastaju nepovoljne posljedice u pogledu odnosa između obavljenog posla i protučinidbe za taj posao, uzrokujući tako različito postupanje između navedenih radnika i radnika s punim radnim vremenom.
- 27 Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da je donošenjem presude od 19. prosinca 2018., 10 AZR 231/18 postupio u skladu s tim drugim pristupom.
- 28 Međutim, drugi sudovi i dio nacionalne pravne doktrine izrazili su dvojbe u pogledu navedenog drugog pristupa. Slijedom toga, sud koji je uputio zahtjev smatra da više ne može smatrati da o tom pitanju ne postoji nikakva razumna sumnja.
- 29 S obzirom na te okolnosti, Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio je prekinuti postupak i Sudu uputiti sljedeća prethodna pitanja:

„1. Postupa li se na temelju nacionalne zakonske odredbe na manje povoljan način prema radnicima s nepunim radnim vremenom u odnosu na usporedive radnike s punim radnim vremenom u smislu članka 4. stavka 1. [Okvirnog sporazuma] ako se njome dopušta da se naknada za prekovremeni rad i u pogledu radnika s nepunim i u pogledu radnika s punim radnim vremenom uvjetuje prekoračenjem istog broja radnih sati i time se omogućuje uzimanje u obzir ukupne plaće, a ne naknade za prekovremeni rad kao sastavnog dijela plaće?

2. U slučaju potvrdnog odgovora na prvo prethodno pitanje:

Je li u skladu s člankom 4. točkom 1. i načelom *pro rata temporis* iz članka 4. točke 2. [Okvirnog sporazuma] nacionalna zakonska odredba kojom se dopušta da se pravo na naknadu za prekovremeni rad i u pogledu radnika s nepunim i u pogledu radnika s punim radnim vremenom uvjetuje prekoračenjem istog broja radnih sati ako je svrha naknade za prekovremeni rad kompenziranje posebnog radnog opterećenja?”

## O prethodnim pitanjima

### *Prvo pitanje*

- 30 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da nacionalni propis koji plaćanje naknade za prekovremeni rad uvjetuje, na ujednačen način za radnike s nepunim radnim vremenom i usporedive radnike s punim radnim vremenom, prekoračenjem istog broja radnih sati u određenoj djelatnosti, poput letačke dužnosti pilota, treba smatrati „manje povoljnim” postupanjem prema radnicima s nepunim radnim vremenom u smislu te odredbe.
- 31 Kao prvo, valja odrediti je li glavni postupak obuhvaćen područjem primjene Okvirnog sporazuma.

- 32 U tom pogledu, iz samog teksta članka 2. točke 1. Okvirnog sporazuma, u skladu s kojim se taj okvirni sporazum primjenjuje „na radnike s nepunim radnim vremenom koji imaju ugovor o radu ili radni odnos definiran zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom koja je na snazi u pojedinoj državi članici”, proizlazi da se njegovo područje primjene poima široko (presuda od 7. srpnja 2022., *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, t. 37.).
- 33 Usto, pojam radnik s nepunim radnim vremenom, u skladu s člankom 3. stavkom 1. Okvirnog sporazuma, odnosi se na „radnika čije je uobičajeno radno vrijeme, izračunano na tjednoj osnovi ili prosječno, u razdoblju zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena usporedivog radnika s punim radnim vremenom”.
- 34 U ovom slučaju tužitelj iz glavnog postupka ima ugovor o radu sklopljen s CLH-om na koji se primjenjuju kolektivni ugovori iz točke 10. ove presude. Iako njegovo tjedno radno vrijeme nije određeno zbog posebne naravi njegova zanimanja, također je nesporno da on u skladu s tim ugovorom o radu radi manje sati godišnje od pilota koji radi u punom radnom vremenu, s obzirom na to da mu se, uz smanjenje plaće od 10 %, odobrava dodatnih 37 dana godišnjeg odmora kako bi se ostvario učinak smanjenja njegova radnog vremena. Tužitelja iz glavnog postupka stoga treba smatrati „radnikom s nepunim radnim vremenom” u smislu članka 3. točke 1. Okvirnog sporazuma.
- 35 Stoga valja utvrditi da je glavni postupak obuhvaćen područjem primjene navedenog okvirnog sporazuma.
- 36 Kao drugo, u svrhu tumačenja članka 4. Okvirnog sporazuma, valja podsjetiti na to da je njegov cilj, s jedne strane, promicati rad u nepunom radnom vremenu i, s druge strane, ukloniti diskriminacije između radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i onih koji rade u punom radnom vremenu (presuda od 5. svibnja 2022., *Universiteit Antwerpen i dr.*, C-265/20, EU:C:2022:361, t. 41. i navedena sudska praksa).
- 37 Zabrana diskriminacije sadržana u članku 4. točki 1. tog okvirnog sporazuma samo je poseban izraz općeg načela jednakosti koje je jedno od temeljnih načela prava Unije (presuda od 5. svibnja 2022., *Universiteit Antwerpen i dr.*, C-265/20, EU:C:2022:361, t. 42. i navedena sudska praksa).
- 38 S obzirom na te ciljeve, taj članak treba razumjeti kao izraz načela socijalnog prava Unije, koje se ne može usko tumačiti (presuda od 7. srpnja 2022., *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, t. 43. i navedena sudska praksa).
- 39 U skladu s ciljem uklanjanja diskriminacije između radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i onih koji rade u punom radnom vremenu navedenom se članku, kad je riječ o radnim uvjetima, protivi to da se s radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu postupa „nepovoljnije” nego li s usporedivim radnicima koji rade u punom radnom vremenu samo zato što rade u nepunom radnom vremenu, osim ako različito postupanje nije opravdano objektivnim razlozima (presuda od 5. svibnja 2022., *Universiteit Antwerpen i dr.*, C-265/20, EU:C:2022:361, t. 43. i navedena sudska praksa).

- 40 Usto, Sud je presudio da se navedenom odredbom želi primijeniti načelo nediskriminacije na radnike s nepunim radnim vremenom radi sprječavanja da se poslodavac radnim odnosom takve prirode koristi kako bi tim radnicima uskratio prava koja se priznaju radnicima s punim radnim vremenom (vidjeti u tom smislu presudu od 22. siječnja 2020., Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, t. 35. i navedenu sudsku praksu).
- 41 Kad je riječ o pitanju je li u ovom slučaju naknada za prekovremeni rad obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” iz članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, Sud je presudio da ti uvjeti obuhvaćaju uvjete koji se odnose na primitke od rada (presude od 7. travnja 2022., Ministero della Giustizia i dr. (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-236/20, EU:C:2022:263, t. 36. i od 7. srpnja 2022., Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, t. 52. i navedena sudska praksa).
- 42 Prilikom određivanja kako sastavnih elemenata primitaka od rada tako i njihove visine, nadležna nacionalna tijela moraju na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu primijeniti načelo nediskriminacije kako je sadržano u članku 4. Okvirnog sporazuma, istodobno uzimajući u obzir, prema potrebi, načelo *pro rata temporis* (presuda od 7. srpnja 2022., Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, t. 53.).
- 43 Stoga valja smatrati da je naknada za prekovremeni rad obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. Okvirnog sporazuma.
- 44 Kad je riječ o usporedivosti situacija pilota s punim radnim vremenom i pilota s nepunim radnim vremenom CLH-a, kao što je tužitelj iz glavnog postupka, prema ustaljenoj sudskoj praksi, radi ocjene obavljaju li radnici isti ili sličan posao u smislu Okvirnog sporazuma treba, u skladu s člankom 3. točkom 2. i člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma, ispitati može li se – vodeći računa o cijelom nizu čimbenika, poput prirode posla, uvjeta stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta – smatrati da se ti radnici nalaze u usporedivim situacijama (vidjeti po analogiji presudu od 15. prosinca 2022., Presidenza del Consiglio dei Ministri i dr. (Sveučilišni istraživači), C-40/20 i C-173/20, EU:C:2022:985, t. 101. i navedenu sudsku praksu).
- 45 Ako se dokaže da su, kad su bili zaposleni, radnici s nepunim radnim vremenom obavljali iste dužnosti kao i radnici koje je isti poslodavac zaposlio na puno radno vrijeme ili da su bili na istom radnom mjestu kao oni, situacije tih dviju kategorija radnika u načelu valja smatrati usporedivima (vidjeti po analogiji presudu od 15. prosinca 2022., Presidenza del Consiglio dei Ministri i dr. (Sveučilišni istraživači), C-40/20 i C-173/20, EU:C:2022:985, t. 102. i navedenu sudsku praksu).
- 46 Naime, iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da CHL-ovi piloti koji rade u punom i nepunom radnom vremenu obavljaju isti posao i, među ostalim, istu letačku dužnost, tako da je situacija tužitelja iz glavnog postupka, kao pilota s nepunim radnim vremenom, usporediva s onom pilota s punim radnim vremenom u smislu članka 4. stavka 1. TzBfG-a, u vezi s člankom 2. stavkom 1. trećom rečenicom tog zakona, pod uvjetom da to još provjeri sud koji je uputio zahtjev.
- 47 Naposljetku, što se tiče toga postoji li različito postupanje između pilota s nepunim radnim vremenom, kao što je tužitelj iz glavnog postupka, i pilota s punim radnim vremenom, iz razmatranja elemenata primitaka od rada radnika o kojima je riječ, kako su navedeni u zahtjevu za prethodnu odluku, proizlazi da pilot s nepunim radnim vremenom ne prima naknadu za prekovremeni rad za prvi sat koji prelazi prvu razinu njegova pojedinačnog početnog praga, nego samo kada je prva razina početnog praga koja se primjenjuje na pilote s punim radnim vremenom prekoračena. To po analogiji vrijedi za drugu i treću razinu početnih pragova. Stoga pilot s

nepunim radnim vremenom mora odraditi isti broj sati letačke dužnosti kao pilot s punim radnim vremenom kako bi dobio tu naknadu, pri čemu se taj prag ne smanjuje razmjerno trajanju njegova pojedinačnog radnog vremena. U tim okolnostima piloti s nepunim radnim vremenom ne dosežu početne pragove potrebne za ostvarivanje prava na naknadu za prekovremeni rad odnosno znatno je manja vjerojatnost da će ih doseći u odnosu na pilote s punim radnim vremenom.

- 48 Naime, iako se čini da je naknada po satu leta za dvije kategorije pilota jednaka do tih početnih pragova, ipak valja istaknuti da navedeni početni pragovi za pilote s nepunim radnim vremenom predstavljaju dulju letačku dužnost nego za pilote s punim radnim vremenom s obzirom na njihovo ukupno radno vrijeme i stoga veće opterećenje nego za pilote s punim radnim vremenom (vidjeti, po analogiji, presudu od 27. svibnja 2004., *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, t. 17.). Takva situacija stoga dovodi do nepovoljnih posljedica za pilote s nepunim radnim vremenom u pogledu odnosa između obavljenog posla i protučinidbe za taj posao.
- 49 Budući da radnici s nepunim radnim vremenom na taj način mnogo rjeđe ispunjavaju uvjete za stjecanje prava na naknadu za prekovremeni rad, valja smatrati da se prema pilotu s nepunim radnim vremenom, poput tužitelja iz glavnog postupka, postupa različito u odnosu na usporedive pilote s punim radnim vremenom, što je zabranjeno člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma, osim ako nije opravdano „objektivnim razlogom”, u smislu te odredbe.
- 50 S obzirom na sve prethodno navedeno, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da nacionalni propis koji plaćanje naknade za prekovremeni rad uvjetuje, na ujednačen način za radnike s nepunim radnim vremenom i usporedive radnike s punim radnim vremenom, prekoračenjem istog broja radnih sati u određenoj djelatnosti, poput letačke dužnosti pilota, predstavlja „manje povoljno” postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom u smislu te odredbe.

### ***Drugo pitanje***

- 51 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. točke 1. i 2. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji plaćanje naknade za prekovremeni rad uvjetuje, na ujednačen način za radnike s nepunim radnim vremenom i usporedive radnike s punim radnim vremenom, prekoračenjem istog broja radnih sati u određenoj djelatnosti, poput letačke dužnosti pilota, s ciljem kompenziranja posebnog radnog opterećenja u toj djelatnosti.
- 52 U skladu s ciljem uklanjanja diskriminacije između radnika s nepunim radnim vremenom i radnika s punim radnim vremenom, članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma u pogledu uvjeta zapošljavanja protivi se to da se radnike s nepunim radnim vremenom tretira na „manje povoljan” način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.
- 53 Plaća radnika s nepunim radnim vremenom mora biti jednaka plaći radnika s punim radnim vremenom, uz iznimku primjene načela *pro rata temporis* navedenog u članku 4. točki 2. Okvirnog sporazuma (presuda od 10. lipnja 2010., *Bruno i dr.*, C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 64.).

- 54 U ovom slučaju, iz razmatranja navedenih u točkama 47. do 49. ove presude proizlazi da primjenjivi kolektivni ugovori, koji plaćanje naknade za prekovremeni rad uvjetuju istim početnim pragovima za pilote s nepunim i punim radnim vremenom i kojima se to načelo ne primjenjuje, predstavljaju različito postupanje zabranjeno na temelju točaka 1. i 2. te odredbe, osim ako je opravdano „objektivnim razlogom”.
- 55 U okviru članka 267. UFEU-a Sud nije nadležan ocijeniti činjenice ni primijeniti pravna pravila Unije na određeni predmet. Stoga je na sudu koji je uputio zahtjev da izvrši potrebne pravne kvalifikacije za rješavanje glavnog postupka. Nasuprot tomu, na Sudu je da mu pruži sve potrebne informacije kako bi ga usmjerio u donošenju te ocjene (vidjeti u tom smislu presudu od 10. ožujka 2022., Baldonado Martín, C-519/20, EU:C:2022:178, t. 47. i navedenu sudsku praksu).
- 56 U tom smislu, na sudu koji je uputio zahtjev je da utvrdi, uzimajući u obzir sve relevantne elemente, može li se smatrati da je različito postupanje o kojem je riječ u glavnom postupku opravdano „objektivnim razlogom”. U okviru te ocjene taj je sud dužan uzeti u obzir sljedeća razmatranja.
- 57 U tom pogledu treba istaknuti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pojam „objektivni razlozi” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma ne treba razumjeti kao da omogućava opravdanje razlike u postupanju između radnika s nepunim radnim vremenom i radnika s punim radnim vremenom na temelju činjenice da je ta razlika u postupanju propisana općim ili apstraktnim pravnim pravilom, poput zakona ili kolektivnog ugovora (presuda od 1. ožujka 2012., O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, t. 64. i navedena sudska praksa).
- 58 Naprotiv, taj pojam zahtijeva da utvrđeno različito postupanje bude opravdano postojanjem preciznih i konkretnih elemenata koji karakteriziraju uvjet zapošljavanja o kojem je riječ, u posebnom kontekstu u kojem dolazi do takvog postupanja i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija, kako bi se moglo provjeriti da to različito postupanje odgovara stvarnoj potrebi, da može postići cilj koji se želi ostvariti i da je za tu svrhu nužno. Ti elementi mogu proizlaziti ponajprije iz osobite naravi zadaća za izvršenje kojih su sklopljeni ugovori radu u nepunom radnom vremenu i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz provođenja nekog legitimnog cilja socijalne politike jedne države članice (vidjeti u tom smislu presudu od 1. ožujka 2012., O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, t. 64. i navedenu sudsku praksu i rješenje od 15. listopada 2019., AEAT (Izračun radnog staža za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu prema kružno-vertikalnom rasporedu), C-439/18 i C-472/18, EU:C:2019:858, t. 47.).
- 59 U ovom slučaju iz spisa kojim raspolaže Sud proizlazi da se, kako bi se opravdalo različito postupanje o kojem je riječ u glavnom postupku, CLH i njemačka vlada pozivaju na cilj kompenziranja posebnog radnog opterećenja koje letачka dužnost predstavlja za zdravlje pilota kao i, usko povezano s tim ciljem, na cilj odvrćanja zračnih prijevoznika od prekomjernog mobiliziranja tih pilota.
- 60 Međutim, kao prvo, valja istaknuti da se, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, u odredbama primjenjivih kolektivnih ugovora ne spominje nikakav objektivni razlog koji bi mogao opravdati različito postupanje o kojem je riječ u glavnom postupku i da taj sud na temelju opće strukture tih ugovora smatra da bi cilj koji socijalni partneri žele postići mogao biti onaj na koji se pozivaju CLH i njemačka vlada, što je na navedenom sudu da provjeri.

- 61 Kao drugo, iako su te stranke istaknule ograničenja svojstvena djelatnosti leta, koja ipak predstavlja osnovnu djelatnost pilota, one su na raspravi potvrdile da se početni pragovi za sate letačke dužnosti predviđeni primjenjivim kolektivnim ugovorima ne temelje na objektivno utvrđenim vrijednostima ili znanstvenim spoznajama ni na općim eksperimentalnim podacima, na primjer u vezi s učincima skupljanja mjesečnog broja sati letenja. Stoga se čini da ne postoje objektivni i transparentni kriteriji na temelju kojih se može utvrditi da različito postupanje o kojem je riječ u glavnom postupku i primjena jedinstvenih pragova za pilote s nepunim radnim vremenom te za usporedive pilote s punim radnim vremenom odgovara stvarnoj potrebi u skladu sa sudskom praksom navedenom u točki 58. ove presude, što je ipak na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.
- 62 Kao treće, na temelju te sudske prakse, osim što takvo različito postupanje mora odgovarati stvarnoj potrebi, ono mora biti prikladno za ostvarenje cilja koji se želi postići i u tu svrhu mora biti nužno. Osim toga, taj se cilj mora postići na dosljedan i sustavan način, u skladu sa zahtjevima sudske prakse (vidjeti u tom smislu presude od 12. siječnja 2010., Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, t. 53. i navedenu sudsku praksu i od 21. siječnja 2021., INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, t. 32.).
- 63 Međutim, što se tiče pitanja može li se utvrđenim različitim postupanjem omogućiti ostvarenje cilja koji se želi postići i je li ono u tu svrhu nužno, u smislu navedene sudske prakse, postoje sumnje, kao što to navodi sud koji je uputio zahtjev, u pogledu prikladnosti i dosljednosti određivanja jedinstvenih početnih pragova za pilote, kako bi se ostvarila naknada za prekovremeni rad, s obzirom na cilj zaštite zdravlja pilota od prekomjernog radnog opterećenja. Naime, određivanje jedinstvenih početnih pragova predstavlja načelno nepoštovanje individualnih posljedica koje mogu proizaći iz radnog opterećenja i posebnih ograničenja povezanih s letom. Time se također ne uzimaju u obzir razlozi koji su temelj samog instituta rada s nepunim radnim vremenom, kao što su eventualne druge obveze koje pilot o kojima je riječ ima osim onih radnih.
- 64 Osim toga, nije isključeno da u tom kontekstu sustav povrata radnih sati, dana odmora ili čak određivanja pragova broja sati letačke dužnosti tjedno, a ne mjesečno, može predstavljati prikladniju i dosljedniju mjeru za postizanje navedenog cilja od one o kojoj je riječ u glavnom postupku.
- 65 Usto, određivanje jedinstvenih početnih pragova za dobivanje naknade za prekovremeni rad, umjesto uvođenja individualiziranih početnih pragova s obzirom na ugovor o radu, predstavlja nedosljednost u pogledu cilja da se zračne prijevoznike odvraća od izlaganja pilota prekomjernom radu kad je riječ o pilotima s nepunim radnim vremenom. Naime, ti prijevoznici snose tu naknadu za prekovremeni rad samo kada se prijeđe početni prag koji odgovara radnom vremenu pilota s punim radnim vremenom.
- 66 Naposljetku, s obzirom na to da su uzrok donošenja navedenog nacionalnog propisa kao i odbijanja primjene načela *pro rata temporis* u situaciji iz glavnog predmeta ekonomski razlozi, valja podsjetiti na to da iz sudske prakse proizlazi da strogo upravljanje osobljem potpada pod proračunska pitanja koja ne mogu opravdati diskriminaciju (vidjeti u tom smislu presudu od 22. travnja 2010., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, t. 46. i navedenu sudsku praksu).
- 67 S obzirom na sve prethodno navedeno na drugo pitanje treba odgovoriti da članak 4. točke 1. i 2. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji plaćanje naknade za prekovremeni rad uvjetuje, na ujednačen način za radnike s nepunim radnim

vremenom i usporedive radnike s punim radnim vremenom, prekoračenjem istog broja radnih sati u određenoj djelatnosti, poput letačke dužnosti pilota, s ciljem kompenziranja posebnog radnog opterećenja u toj djelatnosti.

## **Troškovi**

- 68 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

- 1. Članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, zaključenog 6. lipnja 1997., koji se nalazi u prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC**

**treba tumačiti na način da:**

**nacionalni propis koji plaćanje naknade za prekovremeni rad uvjetuje, na ujednačen način za radnike s nepunim radnim vremenom i usporedive radnike s punim radnim vremenom, prekoračenjem istog broja radnih sati u određenoj djelatnosti, poput letačke dužnosti pilota, predstavlja „manje povoljno” postupanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom u smislu te odredbe.**

- 2. Članak 4. točke 1. i 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, zaključenog 6. lipnja 1997., koji se nalazi u prilogu Direktivi Vijeća 97/81**

**treba tumačiti na način da mu se:**

**protivi nacionalni propis koji plaćanje naknade za prekovremeni rad uvjetuje, na ujednačen način za radnike s nepunim radnim vremenom i usporedive radnike s punim radnim vremenom, prekoračenjem istog broja radnih sati u određenoj djelatnosti, poput letačke dužnosti pilota, s ciljem kompenziranja posebnog radnog opterećenja u toj djelatnosti.**

Potpisi