



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 19 października 2023 r. \*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy – Dyrektywa 97/81/WE – Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 pkt 1 – Zasada niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy – Zasada pro rata temporis – Piloci – Wynagrodzenie za dodatkowy okres pełnienia czynności lotniczych – Identyczne progi podwyższenia wynagrodzenia dla pilotów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy oraz dla pilotów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy – Odmienne traktowanie

W sprawie C-660/20

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 11 listopada 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 4 grudnia 2020 r., w postępowaniu:

**MK**

przeciwko

**Lufthansa CityLine GmbH,**

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes izby, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin (sprawozdawca) i I. Ziemele, sędziowie,

rzecznik generalny: N. Emiliou,

sekretarz: D. Dittert, kierownik wydziału,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 21 września 2022 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu MK – M. Mensching, Rechtsanwalt,
- w imieniu Lufthansa CityLine GmbH – C. Schalast, Rechtsanwalt,

\* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller, S. Heimerl i P.-L. Krüger, w charakterze pełnomocników,
  - w imieniu rządu duńskiego – J.F. Kronborg, w charakterze pełnomocnika,
  - w imieniu rządu polskiego – J. Lachowicz i A. Siwek-Ślusarek, w charakterze pełnomocników,
  - w imieniu rządu norweskiego – I. Thue i T. Hostvedt Aarthun, w charakterze pełnomocników,
  - w imieniu Komisji Europejskiej – T.S. Bohr i D. Recchia, w charakterze pełnomocników,
- po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 1 grudnia 2022 r.,  
wydaje następujący

### **Wyrok**

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 pkt 1 i 2 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1998, L 14, s. 9).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między MK, pilotem, a jego pracodawcą – spółką Lufthansa CityLine GmbH, będącą przewoźnikiem lotniczym obsługującym loty krótko- i długodystansowe (zwaną dalej „CLH”) – dotyczącego prawa MK do wypłaty wynagrodzenia z tytułu przepracowanego przez niego dodatkowego okresu pełnienia czynności lotniczych.

### **Ramy prawne**

#### ***Prawo Unii***

- 3 Klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres”, stanowi:

„Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, będących stroną umowy o pracę, lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez ustawę, układ zbiorowy pracy lub praktykę obowiązuącą w tym zakresie w każdym państwie członkowskim”.

4 Klauzula 3 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, stanowi:

„Do celów niniejszego porozumienia:

1. [o]kreślenie »pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy]« odnosi się do pracownika, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy];
2. [o]kreślenie »porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy]« oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należyтым uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować starszeństwo [staż pracy] oraz posiadane kwalifikacje/umiejętności.

W przypadku, gdy w danym zakładzie nie jest zatrudniony ani jeden porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy], porównanie powinno być dokonywane w odniesieniu do obowiązującego zbiorowego układu pracy lub – jeśli nie ma zbiorowego układu pracy – zgodnie z prawem krajowym, innymi zbiorowymi układami pracy i obowiązującą praktyką [krajową].”

5 Klauzula 4 wspomnianego porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, w pkt 1–3 stanowi:

„1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym [nie jest uzasadnione obiektywnymi powodami].

2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.

3. Uzgodnienia dotyczące stosowania niniejszego punktu [niniejszej klauzuli] podlegają określeniu przez państwa członkowskie i/lub partnerów społecznych, z uwzględnieniem ustawodawstwa wspólnotowego, prawa krajowego, obowiązujących zbiorowych układów pracy i praktyki [krajowej].”

### ***Prawo niemieckie***

#### *TzBfG*

6 Dyrektywa 97/81 została transponowana do prawa niemieckiego przez Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (ustawę o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracy na czas określony) z dnia 21 grudnia 2000 r. (BGBl. 2000 I, s. 1966).

- 7 Zgodnie z § 2 ust. 1 zdanie trzecie ustawy o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracy na czas określony, w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanej dalej „TzBfG”), „porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy” w rozumieniu tego przepisu oznacza „pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w danym przedsiębiorstwie, mającego ten sam rodzaj stosunku pracy i wykonującego działalność identyczną lub podobną” do działalności wykonywanej przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w tym przedsiębiorstwie.
- 8 Zgodnie z § 4 ust. 1 TzBfG:  
„Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być traktowany mniej korzystnie niż porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie z tego względu, że jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, chyba że takie odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do wynagrodzenia za pracę lub do innych podzielnych świadczeń pieniężnych w wysokości odpowiadającej co najmniej nakładowi jego czasu pracy w porównaniu z nakładem czasu pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy”.
- 9 Paragraf 22 ust. 1 TzBfG stanowi, że nie można odstąpić, na niekorzyść zainteresowanego pracownika, od stosowania w szczególności wyżej wymienionych przepisów tej ustawy.

*Mające zastosowanie układy zbiorowe pracy*

- 10 Układy zbiorowe pracy mające zastosowanie do danego stosunku pracy (zwane dalej „mającymi zastosowanie układami zbiorowymi pracy”) są następujące:

– *Ogólny układ zbiorowy pracy nr 4*

- 11 Ogólny układ zbiorowy pracy nr 4, dotyczący pracowników należących do personelu kokpitu w CLH, w § 6–8 stanowi:

„Paragraf 6 Czas pracy

- 1) »Czas pracy« oznacza czas, w którym pracownicy świadczą pracę zgodnie z instrukcjami CLH. Czas pracy obejmuje:
- okres pełnienia czynności lotniczych (§ 8),
  - zadania administracyjne,
  - czas poświęcony na wdrożenie do pracy nowych pracowników, szkolenia i przekwalifikowanie,
  - fakturowanie sprzedaży na pokładzie,
  - badania lekarskie i szczepienia z zakresu medycyny lotniczej,
  - dyżury (= standby), o ile nie stanowią one części okresu pełnienia czynności lotniczych,

- g) monitorowanie pasażerów (w szczególności dzieci lub osób chorych),
- h) misje i podróże służbowe, o ile nie stanowią one części okresu pełnienia czynności lotniczych,
- i) czynności wykonywane od zakończenia wejścia na pokład i okresy na ziemi podczas międzylądowań,
- j) konieczne czynności, w rozumieniu § 37 Betriebsverfassungsgesetz (ustawy o organizacji przedsiębiorstw) z dnia 15 stycznia 1972 r. (BGBl. 1972 I, s. 13) (w zakresie, w jakim przepis ten ma zastosowanie do personelu kokpitu w CLH), w wymaganym zakresie.

[...]

2)

- a) Dzienny czas pracy (z wyłączeniem przerw), który może być wymagany od pracownika, nie może przekraczać 14 godzin w przypadku lotów krótkodystansowych, chyba że dany pracownik wyrazi na to zgodę. Dyżury są zaliczane w tym względzie w połowie, o ile nie muszą być wykonywane w porcie lotniczym; nie uwzględnia się czasu transportu odbytego po zakończeniu służby lotniczej w celu dotarcia do oficjalnego miejsca zamieszkania.
- b) W przypadku gdy pracownik jest zatrudniony przez okres dłuższy niż dwa kolejne dni w ramach służby naziemnej, podstawowy czas pracy ustala się na podstawie 38,5 godzin pracy tygodniowo. Ewentualna dodatkowa praca jest kompensowana dodatkowym czasem wolnym do końca następnego miesiąca.
- 3) Pracownicy są zatrudniani na podstawie grafików pracy. Dotyczą one co do zasady czterotygodniowych okresów i muszą być opublikowane z odpowiednim wyprzedzeniem. [...]
- 4) Przy sporządzaniu harmonogramu pracy i obsadzaniu stanowisk pracownikami należy przestrzegać postanowień mających zastosowanie układów zbiorowych pracy i zapewnić, w granicach rozsądnych możliwości na poziomie przedsiębiorstwa, jednolite obciążenie pracą wszystkich pracowników w ich odpowiednich miejscach zatrudnienia, zarówno między pracownikami w odniesieniu do ich odpowiedniej kategorii zatrudnienia (personel latający i personel naziemny), jak i z uwzględnieniem programu CLH i szczególnych okoliczności każdego przypadku, po upływie okresu 12 miesięcy.

[...]

#### Paragraf 7 Czas lotu

- 1) Czas lotu w rozumieniu niniejszego ogólnego układu zbiorowego pracy obejmuje cały okres od momentu, w którym samolot zaczyna przemieszczać się samodzielnie lub za pomocą urządzeń zewnętrznych w celu wylotu aż do momentu, w którym zostanie unieruchomiony po zakończeniu lotu (okres od odblokowania do zablokowania).
- 2) Suma okresów lotu (= okresów od odblokowania do zablokowania) każdego z pracowników nie może przekraczać 1000 godzin w roku kalendarzowym.

## Paragraf 8 Okres pełnienia czynności lotniczych

- 1) Okres pełnienia czynności lotniczych, za który przysługuje wynagrodzenie, obejmuje:
  - a) okresy prac przygotowawczych od wymaganego rozpoczęcia pełnienia czynności lotniczych do rozpoczęcia okresu od odblokowania do zablokowania, jak określono w podręczniku operacyjnym [...] lub, tymczasowo, na indywidualne polecenie,
  - b) okres od odblokowania do zablokowania,
  - c) okresy prac zamykających po zakończeniu okresu od odblokowania do zablokowania, jak określono w podręczniku operacyjnym lub, tymczasowo, na indywidualne polecenie, trwające jednak co najmniej 15 minut, a w przypadku lotów długodystansowych – co najmniej 30 minut,
  - d) okres spędzony na polecenie w symulatorze lotu, w tym okresy, o których mowa w lit. a) i c), oraz
  - e) wszystkie inne okresy między pracami przygotowawczymi, o których mowa w lit. a), a pracami zamykającymi, o których mowa w lit. c);
  - f) okresy operacji w ramach łańcucha interwencji są uwzględniane w 50 %. Są z nich wyłączone okresy między zakończeniem danej operacji a rozpoczęciem służby lub między zakończeniem służby a rozpoczęciem tej operacji. W tym względzie jeden dzień wolny nie stanowi przerwy w łańcuchu interwencji.
- 2) [...]
- 3) a) Nieprzerwany okres pełnienia czynności lotniczych przez pracowników między dwoma okresami odpoczynku wynosi dziesięć godzin. W okresie kolejnych siedmiu dni dozwolone jest dokonanie czterech kolejnych przedłużeń okresu pełnienia czynności lotniczych, o którym mowa w zdaniu pierwszym, odpowiednio o maksymalnie dwie godziny, lub dokonanie dwóch kolejnych przedłużeń, odpowiednio o maksymalnie cztery godziny. W żadnym przypadku suma przedłużeń w okresie kolejnych siedmiu dni nie może przekraczać ośmiu godzin.
- b) Okresy siedmiodniowe rozpoczynają się odpowiednio o godz. 00.00 UTC pierwszego dnia i kończą się o godz. 24.00 UTC ostatniego dnia.
- 4) [...]
- 5) Okresy pełnienia czynności lotniczych nie powinny przekraczać 210 godzin w okresie 30 kolejnych dni i 1800 godzin w danym roku kalendarzowym”.

– *Układ zbiorowy pracy nr 6*

- 12 Układ zbiorowy pracy nr 6 w sprawie wynagrodzeń pracowników należących do personelu kokpitu w CLH w § 4 stanowi:

„Wynagrodzenie z tytułu dodatkowych godzin czynności lotniczych

1) Począwszy od 106. godziny miesięcznego czasu pełnienia czynności lotniczych [zgodnie z § 8 ust. 1 ogólnego układu zbiorowego dotyczącego personelu kokpitu nr 1 (zwanego dalej »MTV cockpit nr 1«)] wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych jest wypłacane w wysokości 1/100 indywidualnego całkowitego miesięcznego wynagrodzenia (zgodnie z § 3) za godzinę czynności lotniczych.

2) Począwszy od 121. godziny miesięcznego czasu pełnienia czynności lotniczych (zgodnie z § 8 ust. 1 MTV cockpit nr 1) wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych jest wypłacane w wysokości 1/85 indywidualnego całkowitego miesięcznego wynagrodzenia (zgodnie z § 3) za godzinę czynności lotniczych.

3) Począwszy od 136. godziny miesięcznego czasu pełnienia czynności lotniczych (zgodnie z § 8 ust. 1 MTV cockpit nr 1) wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych jest wypłacane w wysokości 1/73 indywidualnego całkowitego miesięcznego wynagrodzenia (zgodnie z § 3) za godzinę czynności lotniczych.

4) [...]

5) Przy obliczaniu prawa do wynagrodzenia za dodatkowe godziny czynności lotniczych, o którym mowa w ust. 1–3, uwzględnia się na rzecz pracownika, w odniesieniu do każdego miesiąca, tytułem każdego pełnego dnia kalendarzowego, który nie jest przepracowany ze względu na urlop lub szkolenie wymagane przez CLH, 3,5 dodatkowych godzin czynności lotniczych, jednak nie więcej niż 98 godzin czynności lotniczych miesięcznie”.

– Wytyczne „Jump”

- 13 Inny układ zbiorowy, zawarty między partnerami społecznymi w dniu 29 listopada 2014 r., zatytułowany „Wytyczne »Jump«” („Eckpunktepapier »Jump«”), w ust. III pkt 6 stanowi:

„Wynagrodzenie z tytułu dodatkowych godzin czynności lotniczych

W odniesieniu do wynagrodzenia za dodatkowe godziny czynności lotniczych w zakresie lotów międzykontynentalnych na samolotach typu Airbus A 340 w ramach projektu »Jump« progi podwyższenia wynagrodzenia ustala się w następujący sposób:

Poziom pierwszy: 93 godziny

Poziom drugi: 106 godzin

Poziom trzeci: 120 godzin

Dodatek, o którym mowa w § 4 ust. 5 układu zbiorowego nr 6, wynosi, za każdy pełny dzień kalendarzowy, 3,1 godziny czynności lotniczych, jednakże nie przekracza 87 godzin czynności lotniczych miesięcznie”.

## Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 14 Skarżący w postępowaniu głównym jest od 2001 r. zatrudniony przez CLH jako pilot i pierwszy oficer. Od 2010 r. pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, co oznacza, że jego godziny czasu pracy zostały obniżone do 90 % czasu pracy pilota pracującego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie porozumienia zakładowego zawartego między CLH a radą zakładową CLH. Jego wynagrodzenie podstawowe, w tym premie stanowiskowe, uległo obniżeniu o 10 %, a skarżącemu w postępowaniu głównym przyznano dodatkowych 37 dni urlopu rocznie. Jednakże liczba godzin wykonywanych przez niego czynności lotniczych podczas dni roboczych nie uległa obniżeniu.
- 15 Zgodnie z mającymi zastosowanie układami zbiorowymi pracy okres pełnienia czynności lotniczych jest elementem składowym czasu pracy, który jest wynagradzany z wynagrodzenia podstawowego. Oprócz tego wynagrodzenia podstawowego pracownik otrzymuje wynagrodzenie za dodatkowe godziny czynności lotniczych (zwane dalej „wynagrodzeniem dodatkowym”), gdy przepracował w ciągu miesiąca określoną liczbę godzin czynności lotniczych i przekroczył progi określone dla celów „podwyższenia wynagrodzenia” tytułem dodatkowego wynagrodzenia. W tym celu w tych układach zbiorowych przewidziano „trzy rosnące stawki godzinowe”, które są wyższe od stawki obliczonej w oparciu o wynagrodzenie podstawowe.
- 16 W szczególności te trzy stawki godzinowe mają zastosowanie do obliczania wynagrodzenia w odniesieniu do lotów krótkodystansowych, gdy dany pracownik przepracował odpowiednio 106, 121 i 136 godzin czynności lotniczych miesięcznie (zwanymi dalej „progami podwyższenia wynagrodzenia”). Jeśli chodzi o loty długodystansowe, zastosowanie mają obniżone progi podwyższenia wynagrodzenia: odpowiednio 93, 106 i 120 godzin czynności lotniczych miesięcznie.
- 17 W mających zastosowanie układach zbiorowych pracy nie przewidziano jednak obniżenia tych progów podwyższenia wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w zależności od ich wskaźnika czasu pracy w niepełnym wymiarze, a zatem wspomniane progi podwyższenia wynagrodzenia są identyczne dla pilotów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy i dla pilotów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 18 Co się tyczy skarżącego w postępowaniu głównym, aby móc ustalić wysokość dodatkowego wynagrodzenia, CLH oblicza indywidualny próg podwyższenia wynagrodzenia, uwzględniając pracę zainteresowanego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za godziny czynności lotniczych, które skarżący w postępowaniu głównym świadczy ponad ten indywidualny próg podwyższenia wynagrodzenia, otrzymuje on wynagrodzenie godzinowe obliczane na podstawie wynagrodzenia podstawowego. Skarżący w postępowaniu głównym otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie wyłącznie wtedy, gdy przepracowany przez niego okres pełnienia czynności lotniczych przekracza progi podwyższenia wynagrodzenia mające zastosowanie do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 19 Skarżący w postępowaniu głównym uważa, że ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia, ponieważ przekroczyłby progi podwyższenia wynagrodzenia, gdyby zostały one obniżone przy uwzględnieniu jego wskaźnika czasu pracy w niepełnym wymiarze, i żąda od CLH różnicy między wypłaconym już wynagrodzeniem a wynagrodzeniem podwyższonym na podstawie obniżonych progów podwyższenia wynagrodzenia – z tytułu dodatkowego przepracowanego przez niego okresu pełnienia czynności lotniczych. W szczególności domaga się on zapłaty tej różnicy w wynagrodzeniu za miesiące od grudnia 2014 r. do listopada 2018 r. W tym względzie podnosi on, że jest traktowany w sposób mniej korzystny niż pracownik zatrudniony w pełnym



wymiarze czasu pracy, że nie uwzględniono zasady pro rata temporis oraz że żaden obiektywny powód nie uzasadnia tego odmiennego traktowania. Ponadto, przewidując dodatkowe wynagrodzenie, partnerzy społeczni nie mieli jego zdaniem na celu zrekompensowania szczególnego obciążenia pracą, lecz jedynie ochronę czasu wolnego pracowników.

- 20 CLH kwestionuje obowiązek zapłaty kwoty żądanej przez skarżącego w postępowaniu głównym, wskazując, że istnieje obiektywny powód uzasadniający odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponieważ dodatkowe wynagrodzenie ma na celu zrekompensowanie szczególnego obciążenia pracą, jest ono należne tylko wtedy, gdy przekroczone zostaną progi podwyższenia wynagrodzenia.
- 21 W pierwszej instancji Arbeitsgericht München (sąd pracy w Monachium, Niemcy) uwzględnił żądanie skarżącego w postępowaniu głównym. Landesarbeitsgericht München (sąd pracy wyższej instancji w Monachium, Niemcy), orzekający w drugiej instancji, oddalił jednak to żądanie. W skardze rewizyjnej dopuszczonej przez ten ostatni sąd skarżący w postępowaniu głównym podtrzymał wspomniane żądanie.
- 22 Sąd odsyłający wyraził wątpliwości co do tego, czy odmowa obniżenia progów podwyższenia wynagrodzenia proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy skarżącego w postępowaniu głównym jest zgodna z postanowieniami porozumienia ramowego.
- 23 Sąd ten wyjaśnia w tym względzie, że co do zasady w orzecznictwie Trybunału można wyróżnić dwa różne podejścia. Po pierwsze, zgodnie z pierwszym podejściem, Trybunał stwierdził w wyroku z dnia 15 grudnia 1994 r., Helmig i in. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 i C-78/93, EU:C:1994:415, pkt 26 i nast.), że odmienne traktowanie ma miejsce zawsze wtedy, gdy – przy równej liczbie godzin przepracowanych z powodu istnienia stosunku pracy – całkowite wynagrodzenie wypłacane pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy jest wyższe niż całkowite wynagrodzenie wypłacane pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zdaniem wspomnianego sądu, zastosowane do sytuacji zaistniałej w sprawie w postępowaniu głównym, to porównanie całkowitych wynagrodzeń prowadziłyby do stwierdzenia, że nie istnieje „mniej korzystne” traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy – a mianowicie pilotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – otrzymujących takie samo wynagrodzenie za okres pełnienia czynności lotniczych przekraczający indywidualne progi podwyższenia wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 24 Po drugie, zgodnie z drugim podejściem, w wyroku z dnia 27 maja 2004 r., Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320), Trybunał wymagał – jako metody weryfikacji przestrzegania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i pracowników płci żeńskiej – aby każdy element wynagrodzenia był badany odrębnie w świetle tej zasady, a nie tylko w świetle całościowej oceny. Trybunał stwierdził w tym wyroku „mniej korzystne” traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ w przypadku tych ostatnich liczba godzin nadliczbowych dających prawo do dodatkowego wynagrodzenia nie została obniżona w sposób proporcjonalny do czasu ich pracy.
- 25 Sąd odsyłający wyjaśnia, że gdyby drugie podejście zostało przyjęte w sprawie w postępowaniu głównym, prowadziłyby to do stwierdzenia odmiennego traktowania wynikającego z faktu, że piloci pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy korzystają z dodatkowego wynagrodzenia

jedynie wtedy, gdy przepracowali – bez podwyższenia wynagrodzenia – godziny czynności lotniczych między pierwszym poziomem ich indywidualnego progu podwyższenia wynagrodzenia, który jest obniżony w zależności od ich wskaźnika pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, a stałymi progami podwyższenia wynagrodzenia.

- 26 Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymywałby zatem dodatkowe wynagrodzenie nie od pierwszej godziny przekroczenia pierwszego indywidualnego progu podwyższenia wynagrodzenia, lecz jedynie wtedy, gdy przekroczony zostałby próg mający zastosowanie do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Obowiązywałoby to analogicznie w odniesieniu do drugiego i trzeciego progu podwyższenia wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę, że w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy próg, od którego powstaje prawo, nie zostałby obniżony w zależności od wymiaru ich indywidualnego czasu pracy, wystąpiłyby niekorzystne konsekwencje dla tych pracowników – jeśli chodzi o stosunek między wykonanym świadczeniem a świadczeniem wzajemnym za to świadczenie – co prowadziłoby do odmiennego traktowania wspomnianych pracowników i pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 27 Sąd odsyłający wyjaśnia, że od czasu ogłoszenia jego wyroku z dnia 19 grudnia 2018 r., 10 AZR 231/18, zastosował się do tego drugiego podejścia.
- 28 Jednakże inne sądy i część doktryny krajowej wyraziły zastrzeżenia co do wspomnianego drugiego podejścia. W konsekwencji sąd odsyłający jest zdania, że nie może już uznać, iż nie istnieje żadna racjonalna wątpliwość w tej kwestii.
- 29 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy w świetle krajowego przepisu ustawowego pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego [...], jeżeli pozwala on na to, aby wypłata dodatkowego wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w niepełnym i pełnym wymiarze czasu pracy była jednolicie uzależniona od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy, a tym samym pozwala na to, aby kryterium porównania stanowiło wynagrodzenie łączne, nie zaś składnik wynagrodzenia stanowiący wynagrodzenie dodatkowe?

2) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze:

Czy krajowy przepis ustawowy, który pozwala na uzależnienie prawa do dodatkowego wynagrodzenia od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy – jednolicie w przypadku pracowników zatrudnionych zarówno w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest zgodny z klauzulą 4 pkt 1 oraz zasadą pro rata temporis, o której mowa w klauzuli 4 pkt 2 [porozumienia ramowego], jeżeli dodatkowe wynagrodzenie ma na celu wyrównanie szczególnego obciążenia pracą?”

## W przedmiocie pytań prejudycjalnych

### W przedmiocie pytania pierwszego

- 30 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że przepis krajowy uzależniający zapłatę dodatkowego wynagrodzenia – jednolicie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy w ramach danej działalności, takiej jak pełnienie czynności lotniczych przez pilota, stanowi „mniej korzystne” traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu tego przepisu.
- 31 W pierwszej kolejności należy ustalić, czy spór w postępowaniu głównym jest objęty zakresem stosowania porozumienia ramowego.
- 32 W tym względzie z samego brzmienia klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego, zgodnie z którym to porozumienie ramowe ma zastosowanie „do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], będących stroną umowy o pracę, lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez ustawę, układ zbiorowy pracy lub praktykę obowiązującą w tym zakresie w każdym państwie członkowskim”, wynika, że zakres stosowania tego porozumienia ramowego został szeroko zakreślony (wyrok z dnia 7 lipca 2022 r., *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, pkt 37).
- 33 Ponadto w klauzuli 3 pkt 1 wspomnianego porozumienia ramowego zdefiniowano pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy jako „pracownika, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy]”.
- 34 W niniejszej sprawie skarżący w postępowaniu głównym zawarł z CLH umowę o pracę, do której mają zastosowanie układy zbiorowe pracy wskazane w pkt 10 niniejszego wyroku. Nawet jeśli tygodniowy wymiar czasu pracy tego ostatniego nie jest stały ze względu na szczególny charakter jego zawodu, jest również bezsporne, że na podstawie tej umowy o pracę pracuje on mniej godzin rocznie niż pilot zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ w zamian za obniżenie wynagrodzenia o 10 % przyznano mu 37 dodatkowych dni corocznego urlopu wypoczynkowego w celu nadania skuteczności skróceniu jego wymiaru czasu pracy. Skarżącego w postępowaniu głównym należy zatem uznać za „pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy” w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego.
- 35 Należy zatem stwierdzić, że spór w postępowaniu głównym jest objęty zakresem stosowania wspomnianego porozumienia ramowego.
- 36 W drugiej kolejności do celów wykładni klauzuli 4 porozumienia ramowego należy przypomnieć, że ma ono na celu, po pierwsze, promowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i, po drugie, wyeliminowanie dyskryminacji między pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy a pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy (wyrok z dnia 5 maja 2022 r., *Universiteit Antwerpen i in.*, C-265/20, EU:C:2022:361, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 37 Zakaz dyskryminacji ustanowiony w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego jest jedynie szczególnym wyrazem ogólnej zasady równości, która należy do podstawowych zasad prawa Unii (wyrok z dnia 5 maja 2022 r., *Universiteit Antwerpen i in.*, C-265/20, EU:C:2022:361, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 Biorąc pod uwagę te cele, klauzulę tę należy interpretować jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, której nie można interpretować zawężająco (wyrok z dnia 7 lipca 2022 r., *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 39 Zgodnie z celem polegającym na eliminacji dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy wspomniana klauzula stoi na przeszkodzie temu, aby – w odniesieniu do warunków zatrudnienia – pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy byli traktowani w sposób „mniej korzystny” niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy z tego tylko powodu, że są oni zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami (wyrok z dnia 5 maja 2022 r., *Universiteit Antwerpen i in.*, C-265/20, EU:C:2022:361, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 40 Ponadto Trybunał orzekł, że wspomniany przepis ma na celu zastosowanie zasady niedyskryminacji do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, tak aby uniemożliwić wykorzystywanie tego rodzaju stosunku pracy przez pracodawcę do pozbawienia tych pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 22 stycznia 2020 r., *Baldonado Martín*, C-177/18, EU:C:2020:26, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 41 Co się tyczy kwestii, czy w niniejszym wypadku dodatkowe wynagrodzenie jest objęte pojęciem „warunków zatrudnienia”, o którym mowa w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, Trybunał orzekł, że warunki te obejmują warunki dotyczące wynagrodzeń [wyroki: z dnia 7 kwietnia 2022 r., *Ministero della Giustizia i in. (Status włoskich sędziów pokoju)*, C-236/20, EU:C:2022:263, pkt 36; a także z dnia 7 lipca 2022 r., *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 42 Zarówno przy ustalaniu elementów składających się na wynagrodzenie, jak i istotności tych elementów właściwe organy krajowe mają obowiązek stosować wobec pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zasadę niedyskryminacji, której poświęcona została klauzula 4 porozumienia ramowego, przy jednoczesnym uwzględnieniu, o ile jest to właściwe, zasady *pro rata temporis* (wyrok z dnia 7 lipca 2022 r., *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, pkt 53).
- 43 Należy zatem stwierdzić, że dodatkowe wynagrodzenie wchodzi w zakres pojęcia „warunków pracy” w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego.
- 44 Co się tyczy porównywalności sytuacji pilotów CLH zatrudnionych w pełnym i w niepełnym wymiarze czasu pracy, takich jak skarżący w postępowaniu głównym, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, aby ocenić, czy pracownicy wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustalić, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki szkolenia i warunki pracy, można uznać, że ci pracownicy znajdują się

w porównywalnej sytuacji [zob. analogicznie wyrok z dnia 15 grudnia 2022 r., Presidenza del Consiglio dei Ministri i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-40/20 i C-173/20, EU:C:2022:985, pkt 101 i przytoczone tam orzecznictwo].

- 45 Jeżeli zostanie wykazane, że gdy są zatrudnieni, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonują te same obowiązki co pracownicy zatrudnieni przez tego samego pracodawcę w pełnym wymiarze czasu pracy lub zajmują to samo stanowisko co oni, należy co do zasady uznać sytuacje tych dwóch kategorii pracowników za porównywalne [zob. analogicznie wyrok z dnia 15 grudnia 2022 r., Presidenza del Consiglio dei Ministri i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-40/20 i C-173/20, EU:C:2022:985, pkt 102 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 46 Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika bowiem, że piloci CHL zatrudnieni w pełnym i w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonują tę samą pracę, a w szczególności pełnią te same czynności lotnicze, w związku z czym sytuacja skarżącego w postępowaniu głównym – jako pilota zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest porównywalna z sytuacją pilotów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu § 4 ust. 1 TzBfG w związku z § 2 ust. 1 zdanie trzecie TzBfG, z zastrzeżeniem ostatniej weryfikacji, którą powinien przeprowadzić sąd odsyłający.
- 47 Wreszcie, co się tyczy kwestii, czy ma miejsce odmienne traktowanie pilota pracującego w niepełnym wymiarze czasu pracy, takiego jak skarżący w postępowaniu głównym, i pilotów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy, z analizy składników wynagrodzenia zainteresowanych pracowników, przedstawionych we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, wynika, że pilot zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie nie za pierwszą godzinę przekraczającą jego pierwszy indywidualny próg podwyższenia wynagrodzenia, lecz jedynie wtedy, gdy został przekroczony pierwszy próg podwyższenia wynagrodzenia mający zastosowanie do pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Odnosi się to przez analogię do drugiego i trzeciego progu podwyższenia wynagrodzenia. Tym samym pilot zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy musi przepracować taką samą liczbę godzin w ramach pełnienia czynności lotniczych jak pilot zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, aby otrzymać to wynagrodzenie, przy czym próg ten nie jest obniżany w zależności od wymiaru jego indywidualnego czasu pracy. W tych okolicznościach piloci zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie osiągają wcale lub osiągają ze znacznie mniejszym prawdopodobieństwem niż piloci zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy progi podwyższenia wynagrodzenia wymagane do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia.
- 48 O ile bowiem wynagrodzenie za godzinę lotu dla obu kategorii pilotów wydaje się równe aż do osiągnięcia tych progów podwyższenia wynagrodzenia, o tyle należy jednak zauważyć, że wspomniane identyczne progi podwyższenia wynagrodzenia stanowią dla pilotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dłuższy godzinowy okres pełnienia czynności lotniczych niż w wypadku pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – w stosunku do ich całkowitego wymiaru czasu pracy – a tym samym większe obciążenie niż w wypadku pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (zob. analogicznie wyrok z dnia 27 maja 2004 r., Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, pkt 17). Taka sytuacja wywołuje zatem niekorzystne skutki dla pilotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeśli chodzi o stosunek między wykonywanym świadczeniem a świadczeniem wzajemnym za to świadczenie.

- 49 W związku z tym, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy o wiele rzadziej spełniają warunki prawa do dodatkowego wynagrodzenia, należy stwierdzić, że pilot zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, taki jak skarżący w postępowaniu głównym, jest traktowany odmiennie w stosunku do porównywalnych pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – które to odmiennie traktowanie jest zakazane na mocy klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, chyba że jest ono uzasadnione „obiektywnym powodem” w rozumieniu tej klauzuli.
- 50 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że przepis krajowy uzależniający zapłatę dodatkowego wynagrodzenia – jednolicie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy w ramach danej działalności, takiej jak pełnienie czynności lotniczych przez pilota, stanowi „mniej korzystne” traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu tego przepisu.

### ***W przedmiocie pytania drugiego***

- 51 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi krajowemu uzależniającemu zapłatę dodatkowego wynagrodzenia – jednolicie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy w ramach danej działalności, takiej jak pełnienie czynności lotniczych przez pilota, w celu zrekompensowania szczególnego obciążenia pracą związanego z tą działalnością.
- 52 Zgodnie z celem polegającym na wyeliminowaniu dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego stoi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia, na przeszkodzie temu, aby pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy byli traktowani w sposób „mniej korzystny” niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy z tego tylko powodu, że są oni zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, chyba że odmiennie traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi powodami.
- 53 Wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i tych, którzy są zatrudnieni w pełnym wymiarze, muszą być równoważne – z zastrzeżeniem zastosowania zasady pro rata temporis, która została zawarta w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego (wyrok z dnia 10 czerwca 2010 r., Bruno i in., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 64).
- 54 W niniejszym wypadku z rozważań zawartych w pkt 47–49 niniejszego wyroku wynika, że mające zastosowanie układy zbiorowe pracy, w których uzależniono wypłatę dodatkowego wynagrodzenia od identycznych progów podwyższenia wynagrodzenia dla pilotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i w których nie zastosowano tej zasady, stanowią odmiennie traktowanie zakazane na mocy klauzuli 4 pkt 1 i 2, chyba że jest ono uzasadnione „obiektywnym powodem”.
- 55 W ramach postępowania w trybie art. 267 TFUE Trybunał nie ma właściwości do dokonania oceny okoliczności faktycznych i stosowania przepisów prawa Unii do określonego przypadku. Do sądu odsyłającego należy zatem dokonanie kwalifikacji prawnej niezbędnej dla

rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym. Natomiast do Trybunału należy dostarczenie temu sądowi wszelkich wskazówek niezbędnych w celu udzielenia mu pomocy w tej ocenie (zob. podobnie wyrok z dnia 10 marca 2022 r., Landkreis Gifhorn, C-519/20, EU:C:2022:178, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 56 W tym kontekście do sądu odsyłającego będzie należało ustalenie, z uwzględnieniem wszystkich istotnych okoliczności, czy rozpatrywane w postępowaniu głównym odmienne traktowanie może zostać uznane za uzasadnione „obiektywnym powodem”. W ramach tej oceny sąd ten będzie zobowiązany wziąć pod uwagę następujące rozważania.
- 57 Należy wskazać w tym względzie, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „obiektywnych powodów” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy rozumieć w ten sposób, że nie zezwala ono na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy oraz pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy okolicznością, że to odmienne traktowanie zostało wprowadzone przez ogólne i abstrakcyjne przepisy prawa krajowego takie jak ustawa lub układ zbiorowy pracy (wyrok z dnia 1 marca 2012 r., O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 58 Przeciwnie, pojęcie to wymaga, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunki zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ono wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria – tak by można było upewnić się, że to odmienne traktowanie odpowiada rzeczywistej potrzebie, że może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i że jest do tego niezbędne. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz z ich swoistych cech lub, w danym wypadku, z realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego [zob. podobnie wyrok z dnia 1 marca 2012 r., O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo; postanowienie z dnia 15 października 2019 r., AEAT (Obliczanie stażu pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ramach cykliczno-wertykalnego rozkładu), C-439/18 i C-472/18, EU:C:2019:858, pkt 47].
- 59 W niniejszej sprawie z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że w celu uzasadnienia odmiennego traktowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym CLH i rząd niemiecki powołują się na cel polegający na zrekompensowaniu szczególnego obciążenia pracą w ramach pełnienia czynności lotniczych, co obciąża zdrowie pilotów, a także – w sposób ściśle związany z tym celem – na cel polegający na zniechęceniu przewoźników lotniczych do nadmiernego wykorzystywania tych pilotów.
- 60 Tymczasem, po pierwsze, należy zauważyć, że zdaniem sądu odsyłającego postanowienia mających zastosowanie układów zbiorowych pracy nie wskazują żadnego obiektywnego powodu pozwalającego uzasadnić odmienne traktowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym i że to na podstawie ich ogólnej systematyki sąd ten uważa, iż celem, do którego realizacji dążą partnerzy społeczni, może być cel przywołany przez CLH i rząd niemiecki, czego weryfikacja należy do wspomnianego sądu.
- 61 Po drugie, o ile strony te podkreśliły ograniczenia związane z działalnością lotniczą, stanowiącą jednakże zasadniczą działalność pilota, o tyle potwierdziły one na rozprawie, że przewidziane w mających zastosowanie układach zbiorowych pracy progi podwyższenia wynagrodzenia ze

względu na godziny pełnienia czynności lotniczych nie opierają się na wartościach określonych w sposób obiektywny lub na wiedzy naukowej, ani też na ogólnych danych wynikających z doświadczenia, na przykład dotyczących skutków akumulacji miesięcznej liczby godzin lotu. Wydaje się zatem, że nie istnieją obiektywne i przejrzyste kryteria pozwalające upewnić się, że odmienne traktowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym oraz stosowanie jednolitych progów do pilotów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy i do porównywalnych pilotów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy odpowiada rzeczywistej potrzebie, zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 58 niniejszego wyroku – co powinien jednakże zweryfikować sąd odsyłający.

- 62 Po trzecie, zgodnie ze wspomnianym orzecznictwem, oprócz tego, że takie odmienne traktowanie musi odpowiadać rzeczywistej potrzebie, powinno ono umożliwiać osiągnięcie zamierzonego celu i być do tego niezbędne. Ponadto cel ten powinien być realizowany w sposób spójny i systematyczny, zgodnie z wymogami orzecznictwa (zob. podobnie wyroki: z dnia 12 stycznia 2010 r., Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 21 stycznia 2021 r., INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, pkt 32).
- 63 Tymczasem, co się tyczy kwestii, czy stwierdzone odmienne traktowanie może umożliwić osiągnięcie zamierzonego celu i czy jest ono do tego niezbędne w rozumieniu wspomnianego orzecznictwa, istnieją wątpliwości, jak zauważył sąd odsyłający, co do właściwego i spójnego charakteru określenia jednolitych progów podwyższenia wynagrodzenia dla pilotów w celu skorzystania z dodatkowego wynagrodzenia – w świetle celu związanego z ochroną zdrowia tych pilotów przed nadmiernym obciążeniem pracą. Określenie jednolitych progów podwyższenia wynagrodzenia sprowadza się bowiem do pominięcia, co do zasady, indywidualnych konsekwencji mogących wynikać z obciążenia pracą i szczególnych ograniczeń związanych z lotem. Sprowadza się ono również do nieuwzględnienia powodów leżących u podstaw samej instytucji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, takich jak ewentualne obciążenia danego pilota inne niż zawodowe.
- 64 Ponadto nie jest wykluczone, że w tym kontekście system odbioru czasu wolnego za przepracowane godziny, dni odpoczynku, a nawet określenie progów godzinowych pełnienia czynności lotniczych w odniesieniu do okresu tygodniowego, nie zaś miesięcznego, może stanowić właściwszy i bardziej spójny środek niż środek rozpatrywany w postępowaniu głównym, aby osiągnąć wspomniany cel.
- 65 Co więcej, określenie jednolitych progów podwyższenia wynagrodzenia dla celów uzyskania dodatkowego wynagrodzenia – raczej niż wprowadzenie indywidualnych progów podwyższenia wynagrodzenia w zależności od zawartej umowy o pracę – stwarza problem spójności w świetle celu polegającego na zniechęceniu przewoźników lotniczych do nadmiernego obciążania pilotów pracą, jeśli chodzi o pilotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przewoźnicy ci ponoszą bowiem koszty tego dodatkowego wynagrodzenia jedynie powyżej progu podwyższenia wynagrodzenia odpowiadającego czasowi pracy pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 66 Wreszcie, w zakresie, w jakim względy gospodarcze leżały u podstaw przyjęcia wspomnianego przepisu krajowego oraz odmowy zastosowania zasady pro rata temporis w sytuacji rozpatrywanej w postępowaniu głównym, należy przypomnieć, że z orzecznictwa wynika, iż ściśle zarządzanie personelem należy do względów natury budżetowej, które nie mogą uzasadniać dyskryminacji (zob. podobnie wyrok z dnia 22 kwietnia 2010 r., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).



- 67 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć, iż klauzulę 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi krajowemu uzależniającemu zapłatę dodatkowego wynagrodzenia – jednolicie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy w ramach danej działalności, takiej jak pełnienie czynności lotniczych przez pilota, w celu zrekompensowania szczególnego obciążenia pracą związanego z tą działalnością.

### **W przedmiocie kosztów**

- 68 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC,**

**należy interpretować w ten sposób, że:**

**przepis krajowy uzależniający zapłatę dodatkowego wynagrodzenia – jednolicie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy w ramach danej działalności, takiej jak pełnienie czynności lotniczych przez pilota, stanowi „mniej korzystne” traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w rozumieniu tego przepisu.**

- 2) **Klauzulę 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., które stanowi załącznik do dyrektywy 97/81,**

**należy interpretować w ten sposób, że:**

**stoi ona na przeszkodzie przepisowi krajowemu uzależniającemu zapłatę dodatkowego wynagrodzenia – jednolicie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy w ramach danej działalności, takiej jak pełnienie czynności lotniczych przez pilota, w celu zrekompensowania szczególnego obciążenia pracą związanego z tą działalnością.**

Podpisy