JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

JULIANE KOKOTT

18 päivänä toukokuuta 2004 [1]

I Johdanto

1. Nyt käsiteltävässä asiassa on tutkittavana "työtä tarpeen mukaan"-malli. Asiassa on tältä osin erityisesti kyse siitä, onko työsopimuksen tekeminen ilman etukäteen sovittuja, kiinteitä työaikoja vastoin yhteisön oikeuden mukaisia syrjintäkieltoja.

2. Tätä taustaa vasten Itävallan Oberster Gerichtshof (jäljempänä myös kansallinen tuomioistuin) esittää useita kysymyksiä yhteisön oikeuden sosiaalipoliittisten määräysten tulkinnasta, erityisesti kiellosta syrjiä osa-aikaisia työntekijöitä verrattuna kokoaikaisiin työntekijöihin sekä sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevasta kiellosta.

1 — Alkuperäinen kieli: saksa.

II Asiaan sovellettava lainsäädäntö

A *Yhteisön oikeus*

3. EY 141 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka."

4. Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston

direktiivin 75/117/ETY [2] (jäljempänä direktiivi 75/117) 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella, jäljempänä 'samapalkkaisuusperiaate', tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista."

5. Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY [3] (jäljempänä direktiivi 76/207) 5 artiklan 1 kohdassa, sellaisena kuin se oli voimassa nyt käsiteltävän asian kannalta, säädetään seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää." [4]

6. Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15 päivänä joulukuuta 1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY [5] (jäljempänä direktiivi 97/81) 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 20 päivänä tammikuuta 2000 tai varmistettava viimeistään kyseisenä päivänä, että työmarkkinaosapuolet ovat panneet tarvittavat säännökset täytäntöön sopimusteitse, ja jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. — —"

7. Direktiivin 97/81 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Tämä direktiivi tulee voimaan päivänä, jona se julkaistaan Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä." [6]

2 — EYVL L 45, s. 19.

3 — EYVL L 39, s. 40.

4 — Tällä välin direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohta on korvattu saman direktiivin muutetulla 3 artiklan 1 kohdan c alakohdalla. Uudet säännökset ovat tulleet voimaan direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta 23 päivänä syyskuuta 2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15) mukaisesti 5.10.2002. Muutosten toimeenpanolle varattu määräaika kestää vielä 5.10.2005 saakka.

5 — EYVL 1998, L 14, s. 9 (Oikaistu EYVL:ssä 1998, L 128, s. 71).

6 — Direktiivi julkaistiin *Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä* 20.1.1998.

8. Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen, joka on direktiivin 97/81 liitteenä, tarkoituksena on sen 1 lausekkeen mukaan

"a) osa-aikatyöntekijöiden syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen;

b) helpottaa osa-aikatyön kehittämistä vapaaehtoisuuden pohjalta ja myötävaikuttaa työajan joustavaan järjestämiseen työnantajien ja työntekijöiden tarpeet huomioon ottavalla tavalla".

9. Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

"Tätä sopimusta sovelletaan osa-aikatyöntekijöihin, joilla on laissa, työehtosopimuksessa tai kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde."

10. Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa osa-aikatyöntekijä määritellään palkatuksi työntekijäksi, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika.

11. Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeessa määrätään muun muassa seuraavaa:

"1. Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

— —"

12. Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 6 lausekkeessa määrätään muun muassa seuraavaa:

"1. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinajärjestöt voivat pitää voimassa tai ottaa käyttöön tässä sopimuksessa asetettuja määräyksiä edullisempia määräyksiä.

— —

4. Tällä sopimuksella ei rajoiteta yhteisön erityissäännösten, erityisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua ja yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevien säännösten soveltamista.

5. Tämän sopimuksen soveltamista koskevien riitojen ja valitusten ennaltaehkäisy ja selvittely tapahtuu kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti."

13. Edellä mainittujen säännösten lisäksi on viitattava työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan,[7] joka hyväksyttiin Eurooppa-neuvoston kokouksessa Strasbourgissa 9.12.1989 ja jossa todetaan muun muassa seuraavaa:

"5. Kaikesta työstä on maksettava kohtuullinen korvaus.

Tämän tavoitteen toteuttamiseksi suositellaan, että kunkin valtion olosuhteet huomioon ottaen

— taataan työntekijöille työstä kohtuullinen korvaus, jolla tarkoitetaan kohtuullisen elintason ylläpitämiseen riittävää palkkaa;

— työntekijöille, joiden työsuhde perustuu muuhun kuin toistaiseksi voimassaolevaan kokoaikaiseen työsopimukseen, maksetaan työstä kohtuullinen korvaus;

— —

7. Yhteismarkkinoiden toteuttamisessa on pyrittävä työntekijöiden elin- ja työolojen parantamiseen Euroopan yhteisössä. Tämä prosessi toteutetaan yhtenäistämällä nämä edellytykset kehityksen keinoin, joka koskee nimenomaisesti työaikaa ja työajan järjestämistä sekä muita työn muotoja kuin toistaiseksi voimassaolevia työsuhteita, kuten määräaikaista työtä, osa-aikatyötä, vuokratyötä ja kausityötä.

— —

9. Euroopan yhteisössä jokaisen, toisen palveluksessa olevan työntekijän työsuhteen

7 — Julkaistu komission asiakirjassa KOM(89) 471, 2.10.1989.

ehdot on määriteltävä kunkin valtion olosuhteet huomioon ottaen laissa, työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa.

— —

10. Kunkin valtion olosuhteet huomioon ottaen

— jokaisella Euroopan yhteisön työntekijällä on oikeus riittävään sosiaaliseen suojaan, ja hänellä tulee asemastaan riippumatta ja riippumatta sen yrityksen koosta, jossa hän on työssä, olla riittävässä määrin oikeus sosiaaliturvaetuuksiin — —"

B *Kansallinen lainsäädäntö*

14. Itävallan kansallisen lainsäädännön osalta merkitystä on erityisesti Gleichbehandlungsgesetzin (tasa-arvolaki; jäljempänä GlBG) ja 6.6.1994 annetun Arbeitszeitgesetzin [8] (työaikalaki; jäljempänä AZG) säännöksillä.

15. GlBG:n 2 §:n 1 momentin mukaan kaikki suora tai välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kiellettyä, erityisesti työsopimusta tehtäessä ja palkkausta vahvistettaessa ja muita työsuhteen ehtoja sovellettaessa. Työnantajan, joka on syrjinyt työntekijää palkkauksessa, on suoritettava työntekijälle erotus (GlBG:n 2 a §:n 2 momentti).

16. AZG:n 3 §:ssä vahvistetaan säännölliseksi työajaksi pääsääntöisesti 40 tuntia viikossa ja 8 tuntia vuorokaudessa.

17. Säännöllisen työajan sijoittumisesta säädetään AZG:n 19 c §:ssä seuraavaa:

"1) Säännöllisen työajan sijoittumisesta ja sitä koskevista muutoksista on sovittava, jos niitä ei ole vahvistettu työehtosopimuksella.

2) Työnantaja voi muuttaa säännöllisen työajan sijoittumisesta vain, jos

1. muuttaminen voidaan objektiivisesti perustella työn laatuun liittyvillä asiallisilla syillä,

8 — BGBl. 1994 I, s. 1170.

2. työntekijälle ilmoitetaan vähintään kaksi viikkoa ennen asianomaista viikkoa se, mille ajankohdille säännöllinen työaika kyseisellä viikolla sijoittuu,

laissa säädettyä tai työehtosopimuksella vahvistettua säännöllistä työaikaa lyhyempi.

3. tämä ei ole työntekijän oikeutettujen etujen vastaista ja

2) Työajan pituudesta ja sen sijoittumisesta sekä niitä koskevista muutoksista on sovittava, mikäli niitä ei ole vahvistettu työehtosopimuksella. Tältä osin sovelletaan 19 c §:n 2 ja 3 momenttia.

4. tämä ei ole minkään sopimusmääräysten vastaista.

— —

3) 2 momentin 2 kohdasta voidaan poiketa, jos se on ennalta-arvaamattomissa tapauksissa välttämätöntä suhteettoman suuren taloudellisen menetyksen estämiseksi, eikä työnantajan voida edellyttää ryhtyvän muunlaisiin toimenpiteisiin. Työehtosopimuksella voidaan saattaa voimaan 2 momentin 2 kohdasta poikkeavia määräyksiä toimialakohtaisten vaatimusten sitä edellyttäessä."

6) Osa-aikaisia työntekijöitä ei saa syrjiä osa-aikaisuuden vuoksi verrattuna kokopäiväisiin työntekijöihin, jollei erilasta kohtelua voida perustella asiallisin perustein. — — Riitatapauksessa työnantajan on näytettävä, ettei epäedullisempi kohtelu johdu osa-aikaisuudesta."

18. AZG:n 19 d §:ssä säädetään muun muassa seuraavaa:

19. Lisäksi ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että Itävallan kaupan alan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa vahvistetaan säännölliseksi työajaksi 38,5 tuntia viikossa ja että siihen sisältyy myös määräyksiä työajan laskemisesta pidemmillä aikaväleillä.

"1) Osa-aikatyöllä tarkoitetaan työtä, jossa sovittu viikoittainen työaika on keskimäärin

III Tosiseikat ja kansallinen oikeudenkäynti

20. Lokakuun 1998 ja kesäkuun 2000 välisenä aikana pääasian oikeudenkäynnin kantaja Nicole Wippel oli työssä vastaajan, vaatteiden vähittäiskaupan alalla toimivan yrityksen Peek & Cloppenburg GmbH & Co KG:n (jäljempänä P&C) palveluksessa. Työsuhteeseen sovellettiin työtä koskevaa puitetyösopimusta, joka perustui työtä tarpeen mukaan -periaatteelle.

21. Puitetyösopimuksessa ei erityisesti sovittu kiinteistä työajoista, vaan työajan kestosta ja sijoittumisesta sovittiin kunkin tapauksen osalta osapuolten yhteisellä sopimuksella. Tarkoituksena oli, että P&C pyytäisi Wippeliä kulloinkin palvelukseen työtilanteen mukaan, jolloin tällä olisi mahdollisuus ottaa työtilaisuus vastaan tai kieltäytyä siitä, tarvitsematta esittää syitä kieltäytymiselleen. Käytännössä P&C:n myyntijohtaja laati kunkin viikon alussa arvion seuraavan viikon myynneistä ja henkilökunnan tarpeesta. Työntekijöillä oli mahdollisuus ilmoittaa, mikäli he eivät halunneet työskennellä seuraavan viikon aikana. P&C:llä laadittiin tämän jälkeen työvuorolistat työntekijöiden esittämien toiveiden mukaisesti. Tämän lisäksi asiakirja-aineistosta käy ilmi, että Wippel ilmoitti useaan otteeseen, ettei voinut tai halunnut työskennellä tiettyinä päivinä.

22. Puitetyösopimuksessa oli myös ehto, jonka mukaan Wippelille ei taattu säännöllisiä tuloja, sillä kumpikin osapuoli oli nimenomaisesti suostunut siihen, ettei tiettyä työn kestoa määritellä. P&C ainoastaan arvioi, että kantaja voisi työskennellä noin kolme päivää viikossa ja kaksi lauantaita kuukaudessa. Kantajan tuntipalkka oli 6,54 euroa, minkä lisäksi maksettaisiin mahdollisia myyntiprovisioita.

23. Tosiasiassa Wippel työskenteli työsuhteensa kestäessä lokakuun 1998 ja kesäkuun 2000 välisenä aikana epäsäännöllisesti, ja vastaavasti hänen saamansa palkan suuruus vaihteli kuukaudesta toiseen. Eniten hänellä oli kuukausittaisia työtunteja lokakuussa 1999, nimittäin 123,32 tuntia.

24. P&C:n edustaja kertoi ennen puitetyösopimuksen tekemistä Wippelille, joka oli työsuhteen alkaessa 19 vuoden ikäinen ja päättänyt juuri koulunsa, valitun sopimustyypin mukaisista eduista ja haitoista. Tässä yhteydessä Wippel ilmoitti, ettei hän tarvinnut pakottavista syistä säännöllisiä tuloja.

25. Nyt pääasian oikeudenkäynnin osapuolet ovat erimielisiä Wippelin esittämästä palkkavaatimuksesta. Wippel nosti kesäkuussa 2000 Arbeits- und Sozialgericht Wienissä (Wienin työ- ja sosiaaliasioita käsittelevä

tuomioistuin) P&C:tä vastaan kanteen, jossa hän vaati 11 929,23 euron suuruisen summan maksamista lisättynä kuluilla ja sivuvaatimuksilla. Wippel väittää, että P&C:n tulisi maksaa hänelle takautuvasti palkkaa, jonka suuruus vastaa työn enimmäismäärän, jonka suorittamista häneltä olisi voitu vaatia, ja hänen tosiasiallisten työssäolotuntiensa välistä erotusta. Wippel väittää, että työajan enimmäismäärän, jonka mukaisesti hän oli tehnyt työtä lokakuussa 1999, olisi tullut olla perusteena hänen palkkansa maksamiselle *jokaisena* kuukautena, jonka aikana hän oli ollut työssä P&C:llä. Tähän perustuen Wippel vaatii 807,98 euron suuruisen bruttokuukausipalkan maksamista joulukuuhun 1999 saakka ja 825,93 euron suuruisen palkan maksamista tammikuun ja kesäkuun välisenä aikana vuonna 2000.

26. Arbeits- und Sozialgericht Wien hylkäsi kanteen viitaten AZG:n 19 d §:n 2 momenttiin; nyt käsiteltävässä tapauksessa jokaisesta yksittäisestä työsuoritteesta on sovittu yhteisesti riidan osapuolten kesken. Muutoksenhakutuomioistuimena toimivaltainen Oberlandesgericht Wien kumosi alioikeuden päätöksen ja palautti asian ensimmäiseen oikeusasteeseen työssäoloajan tosiasiallisten olosuhteiden tutkimista varten ja antoi luvan hakea päätökseen muutosta. Kumpikin osapuoli valitti päätöksestä Oberster Gerichtshofiin.

27. Itävallan lainsäädännön osalta Oberster Gerichtshof esittää, että AZG:n mukaan kokoaikaisiin työntekijöihin sovelletaan säännöllistä työaikaa, jonka pituus ja sijoittuminen on vahvistettu lainsäädännössä. Sitä vastoin osa-aikatyöntekijöiden osalta AZG:ssä ei ole — edes toissijaisia — konkreettista työajan pituutta ja sijoittumista koskevia säännöksiä.

28. Kun otetaan huomioon työaikaa koskevien säännösten tarkoitus, Oberster Gerichtshofin mukaan nyt käsiteltävässä tapauksessa tehty sopimus on pätemätön. Sopimus johtaa siihen, että työntekijä luopuu laissa säädetystä oikeudestaan työajan pituuden määrittelemiseen osapuolten välisessä sopimuksessa, ja se jättää työajan sijoittumisen määrittelyn työnantajan harkintaan.

29. Oberster Gerichtshof viittaa myös tilastotietoihin, joiden mukaan yli 90 prosenttia kaikista osa-aikaisista työntekijöistä on naisia, kun taas naisten osuus kokopäiväisistä työntekijöistä on noin 40 prosenttia. Koska P&C ei ole esittänyt, että olosuhteet sen toiminnan osalta olennaisesti poikkeaisivat tästä, on lähdettävä siitä, että ei ainoastaan yleisesti, vaan myös P&C:n toiminnassa naisten osuus osa-aikatyötä tekevien keskuudessa on olennaisesti suurempi kun kokoaikaisten työntekijöiden keskuudessa.

IV Ennakkoratkaisupyyntö ja asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa

30. Kansallinen tuomioistuin on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 8.8.2002 antamallaan välipäätöksellä seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) a) Onko EY 141 artiklaa, direktiivin 75/117 1 artiklaa, UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen, joka on täytäntöönpantu neuvoston direktiivillä 97/81, 2 lauseketta ja 9.12.1989 tehdyn työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 9 kohtaa (työntekijän käsite) tulkittava siten, että myös sellaisia valittajan kaltaisia henkilöitä suojataan jatkuvasti, jotka sopivat kattavassa puitetyösopimuksessa palkasta, irtisanomisehdoista ja muista vastaavista ehdoista, mutta jotka sopivat myös, että työajan pituus ja sijoittuminen määrittyvät tarjolla olevan työn määrän mukaan ja että ne vahvistetaan tapauskohtaisesti sopimuspuolten yhteisellä sopimuksella?

b) Kuuluuko henkilö työntekijän käsitteen soveltamisalaan 1 a kysymyksessä tarkoitetulla tavalla, jos kumpaakaan osapuolta sitomatta on ilmaistu tarkoituksena olevan, että hän työskentelee noin kolmena päivänä viikossa ja kahtena lauantaina kuukaudessa?

c) Kuuluuko henkilö työntekijän käsitteen soveltamisalaan 1 a kysymyksessä tarkoitetulla tavalla, jos hän työskentelee tosiasiallisesti noin kolmena päivänä viikossa ja kahtena lauantaina kuukaudessa?

d) Onko 9.12.1989 tehty työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja oikeudellisesti sitova ainakin siten, että muita yhteisön oikeuden säännöksiä on tulkittava sen valossa?

2) Onko EY 141 artiklaa, direktiivin 75/117 1 artiklaa, direktiivin 76/207 5 artiklaa ja osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta tulkittava siten, että kyseessä on erilainen kohtelu, jota ei voida perustella objektiivisesti, jos lailla tai työehtosopimuksella on vahvistettu kokopäiväisiin työntekijöihin (joista noin 60 prosenttia on miehiä ja 40 prosenttia naisia) sovellettavia, työajan pituutta ja osittain

myös työajan sijoittumista koskevia sääntöjä, ja kokopäiväinen työntekijä voi vaatia näiden sääntöjen soveltamista, vaikka niistä ei olisi määrätty sopimuksessa, mutta mitään tällaisia sääntöjä ei ole annettu osa-aikaisten työntekijöiden (joista noin 90 prosenttia on naisia ja 10 prosenttia miehiä) osalta edes sellaisten tapausten varalta, joissa sopimuspuolet eivät ole sopineet niistä, vaikka laissa niin edellytetään?

3) Onko EY 141 artiklaa, direktiivin 75/117 1 artiklaa, direktiivin 76/207 5 artiklaa ja osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta tulkittava siten, että kyseessä on erilainen kohtelu, jota ei voida perustella objektiivisesti, jos työnantaja jättää nimenomaisesti sopimatta osa-aikaisten työntekijöiden — jotka ovat oletettavasti enimmäkseen naisia (noin 90 prosenttia naisia ja 10 prosenttia miehiä) — työajan sijoittumisesta ja pituudesta, mutta kokopäiväisten työntekijöiden — jotka eivät oletettavasti ole tässä laajuudessa enimmäkseen naisia — osalta laissa tai työehtosopimuksessa vahvistetaan sekä työajan pituutta että osittain sen jakautumista koskevia sääntöjä?

4) Onko EY 141 artiklaa, direktiivin 75/117 1 artiklaa, direktiivin 76/207 5 artiklaa ja osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta samoin kuin saman puitesopimuksen 1 lausekkeen b kohtaa (osa-aikatyön kehittämisen helpottaminen) tulkittava siten, että tällaisessa tapauksessa on sellaisen erilaisen kohtelun korvaamiseksi, jota ei voida objektiivisesti perustella, välttämätöntä ja lainmukaista

a) työajan pituuden osalta lähteä siitä, että kyseessä on ennalta määrätty kesto, ja jos tähän on vastattava myöntävästi, että kyseessä on

1) säännöllinen työaika, tai

2) tosiasiallisesti tehdyn työn pisin viikoittainen kesto, jollei työnantaja osoita, että tämä johtui tuona ajankohtana olleesta erityisen suuresta työvoiman tarpeesta, tai

3) työvoiman tarve työsopimusta tehtäessä tai

4) keskimääräinen viikoittainen työn kesto, ja

b) työajan sijoittumisen osalta myöntää työntekijälle sen ylimääräisen taakan korvaamiseksi, jota työntekijälle aiheutuu joustavuudesta ja josta työnantaja saa vastaavasti etua,

1) 'asianmukainen' korotus, joka vahvistetaan tapauskohtaisesti, tai

2) vähimmäiskorotus, joka vastaa korotusta, jota maksetaan kokopäiväisille työntekijöille, joiden työn kesto ylittää säännöllisen työajan (8 tuntia päivässä tai 40 tuntia viikossa), tai

3) riippumatta tosiasiallisesti tehdyn työn kestosta korvaus siitä ajasta, josta ei makseta palkkaa työajan perusteella, mutta jonka kuluessa työntekijä voisi sopimuksen mukaan työskennellä (potentiaalinen työaika), jos etukäteen tehtävälle ilmoitukselle on varattu

i) kahta viikkoa tai

ii) kohtuullista aikaa vähäisempi aika?"

31. Wippel, P&C, Itävallan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset sekä komissio ovat esittäneet huomautuksia yhteisöjen tuomioistuimessa.

V Arviointi

A *Ennakkoratkaisukysymysten tutkittavaksi ottaminen*

32. Oberster Gerichtshof esittää ennakkoratkaisupyynnössään, että työtä tarpeen mukaan -malli on kansallisen lainsäädännön mukaan kielletty, ja että Wippelin ja P&C:n välillä tehty puitetyösopimus on osittain mitätön. Tätä taustaa vasten komissio esittää kirjallisissa ja suullisissa huomautuksissaan sen käsityksen, että kansallisessa oikeudenkäynnissä on ennen kaikkea kyse Itävallan kansallista lainsäädäntöä koskevista kysymyksistä. Komissio saattaa siten myös epäsuorasti kyseenalaiseksi sen, voidaanko ennakkoratkaisupyyntö ottaa tutkittavaksi EY 234 artiklan mukaisesti ja onko yhteisöjen tuomioistuin toimivaltainen vastaamaan ennakkoratkaisukysymyksiin.

33. Tässä yhteydessä on huomautettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on yksinomaan kansallisen tuomioistuimen asiana arvioida kulloinkin käsiteltävänä olevan tapauksen erityispiirteet huomioon

ottaen sekä ennakkoratkaisun tarpeellisuus tuomion antamisen kannalta pääasiassa että yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyjen ennakkoratkaisukysymysten merkityksellisyys. Kansallisen tuomioistuimen esittämä ennakkoratkaisupyyntö voidaan jättää tutkittavaksi ottamatta vain, jos on ilmeistä, ettei pyydetyn yhteisön oikeutta koskevan tulkintakannanoton ja kansallisen oikeudenkäynnin tosiseikkojen tai kohteen välillä ole yhteyttä. [9]

35. Näin ollen ei ole ilmeistä, ettei ennakkoratkaisupyyntö olisi yhteydessä pääasian oikeudenkäyntiin. Ennakkoratkaisukysymykset on näin ollen otettava tutkittavaksi.

B *Ensimmäisen kysymyksen d kohta: työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan oikeudellinen luonne*

34. Nyt käsiteltävässä tapauksessa Oberster Gerichtshof aikoo soveltaa kansallisia säännöksiä, kuten AZG:tä ja GlBG:tä, joilla ainakin osittain on toimeenpantu yhteisön oikeuden säännöksiä. [10] Direktiivin mukaista tulkintaa koskevan periaatteen mukaan [11] on mahdollista, että kansallista oikeutta sovellettaessa voidaan joutua tulkitsemaan myös yhteisön oikeutta. Pääasian oikeudenkäynnin osalta tämä koskee sekä yhteisön oikeuden syrjintäkieltojen soveltamisedellytyksiä, mutta myös — kuten komissio aivan oikein huomauttaa — niiden oikeudellisia seurauksia, siis niitä seurauksia, joita yhteisön oikeuden näkökulmasta katsoen olisi sovellettava syrjinnän johdosta.

36. Ensimmäisen kysymyksen d kohta koskee työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan oikeudellista luonnetta. Kansallinen tuomioistuin tiedustelee kyseisen peruskirjan oikeudellista sitovuutta ja haluaa tietää, onko peruskirja otettava huomioon yhteisön oikeuden tulkinnassa. Ehdotan, että tämä kysymys tutkitaan ennen muita, koska sillä on vaikutusta vastattaessa kansallisen tuomioistuimen esittämiin muihin kysymyksiin.

37. Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja hyväksyttiin Eurooppa-neuvoston kokouksessa Strasbourgissa 9.12.1989 ja annettiin julistuksen muodossa. [12] Peruskirjalla ei siten ole primaarioikeuteen kuuluvien normien, kuten

9 — Vrt. mm. asia C-415/93, Bosman, tuomio 15.12.1995 (Kok. 1995, s. I-4921, 59–61 kohta); asia C-230/96, Cabour, tuomio 30.4.1998 (Kok. 1998, s. I-2055, 21 kohta); asia C-281/98, Angonese, tuomio 6.6.2000 (Kok. 2000, s. I-4139, 18 kohta) ja yhdistetyt asiat C-480/00, C-481/00, C-482/00, C-484/00, C-489/00, C-490/00, C-491/00, C-497/00, C-498/00 ja C-499/00, Ribaldi, tuomio 25.3.2004 (Kok. 2004, s. I-2943, 72 kohta).

10 — Tässä yhteydessä on erityisesti mainittava direktiivit 76/207 ja 97/81.

11 — Direktiivin mukaisen tulkinnan periaatteesta EY 249 artiklan 3 kohdassa ja EY 10 artiklassa tarkoitetulla tavalla vrt. asia C-91/92, Faccini Dori, tuomio 14.7.1994 (Kok. 1994, s. I-3325, Kok. Ep. XVI, s. I-1, 19–26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

12 — Julistuksen hyväksyivät tuolloin kahdentoista jäsenvaltion valtionpäämiehistä yksitoista, eikä julistusta ole julkaistu oikeustapauskokoelmassa; vrt. tästä puheenjohtajan loppupäätelmät, Bull. EG 12-1989, Nr. 1.1.10.

EY:n perustamissopimuksen ja siihen EY 311 artiklan mukaisesti liitettyjen pöytäkirjojen oikeudellista sitovuutta. Peruskirjaa ei myöskään voida, jo pelkästään Eurooppaneuvoston puuttuvan lainsäädäntökompetenssin vuoksi, katsoa yhteisön sekundaarioikeuteen kuuluvaksi sitovaksi normiksi. Peruskirja ilmentää ainoastaan yleisiä sosiaalipoliittisia tavoitteita, joiden tarkoituksena on rohkaista Euroopan unionia kehitykseen sosiaalipolitiikan alalla. [13]

38. Vaikka työntekijöiden sosiaalisia oikeuksia koskeva yhteisön peruskirja ei siis sellaisenaan ole osa yhteisön sitovaa lainsäädäntöä, [14] erilaisilla yhteisön oikeuden säännöksillä on kiinteä yhteys siihen, joten peruskirjan määräykset on asianmukaisesti otettava huomioon näitä säännöksiä tulkittaessa ja sovellettaessa. Tämänkaltaisten säännösten osalta myös yhteisöjen tuomioistuin on jo ottanut peruskirjan huomioon säännösten tulkinnassa. [15]

39. Mitä tulee EY 141 artiklaan, kyseinen säännös on sijoitettu EY:n perustamissopimuksen sosiaalipolitiikkaa koskevaan osastoon, jonka ensimmäisessä määräyksessä eli, EY 136 artiklan 1 kohdassa viitataan peruskirjaan nimenomaisesti Amsterdamin sopimuksen voimaantulosta lähtien. [16] Sama koskee direktiiviä 97/81, jonka kolmannessa perustelukappaleessa samoin suoraan viitataan peruskirjaan. Myös ennen peruskirjan hyväksymistä voimaan tulleiden direktiivien 75/117 ja 76/207 tarkoituksena on työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun edistäminen yksityisillä aloilla, ja ne liittyvät siten myös peruskirjan kohteeseen, [17] jonka valossa niitä näin ollen on tulkittava ja sovellettava.

40. Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja on kuitenkin otettava huomioon yhteisön oikeuden tulkinnassa ja soveltamisessa myös yleisemminkin eli ei vain edellä mainittujen oikeussääntöjen osalta, joilla jo niiden erityisen sosiaalipoliittisen sääntelykohteen johdosta on läheinen yhteys peruskirjaan. Sosiaalisen edistyksen ja korkean sosiaaliturvan tavoitteita, siten kuin niihin viitataan EY 2 artiklassa, Euroopan yhteisön perustamissopimuksen johdanto-osan toisessa ja kolmannessa perustelukappaleessa sekä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen johdanto-osan kahdeksannessa perustelukappaleessa, on nimittäin sovellettava kaikessa yhteisön toiminnassa. Vastaavasti Euroopan unionista tehdyn sopimuksen johdanto-osan

13 — Vrt. myös EU 4 artikla, joka tosin ei vielä ollut voimassa vuonna 1989, mutta jonka voidaan katsoa kuvastavan Eurooppa-neuvoston ja siinä edustettuina olevien jäsenvaltioiden valtionpäämiesten tai pääministereiden roolia jo ennen Euroopan unionista tehtyä sopimusta.

14 — Peruskirjan oikeudellisen sitomattomuuden kannalla on lopuksi myös julkisasiamies Jacobs yhdistetyissä asioissa C-67/96, C-115/97–C-117/97 ja C-219/97, Albany ym., 28.1.1999 antamassaan ratkaisuehdotuksessa (Kok. 1999, s. I-5751, 137 kohta).

15 — Asia C-151/02, Jaeger, tuomio 9.9.2003 (Kok. 2003, s. I-8389, 47 kohta) ja vastaavasti asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001 (Kok. 2001, s. I-4881, 39 kohta). Molemmissa asioissa oli kysymys työajan järjestämisen tietyistä erityispiirteistä 23 päivänä marraskuuta 1993 annetusta neuvoston direktiivistä 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18; jäljempänä direktiivi 93/104) jonka neljännessä perustelukappaleessa nimenomaisesti viitataan työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan.

16 — Amsterdamin sopimus tuli voimaan 1.5.1999.

17 — Vrt. työntekijöiden sosiaalisia oikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 16 kohta.

neljännessä perustelukappaleessa viitataan nimenomaisesti peruskirjaan, jossa nämä tavoitteet on konkretisoitu.

41. Kansalliselle tuomioistuimelle on tämän vuoksi vastattava, että työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja ei tosin ole oikeudellisesti sitova, mutta se on otettava huomioon yhteisön oikeuden säännösten tulkinnassa.

C *Ensimmäisen kysymyksen a–c kohta: työntekijän käsite*

42. Kansallinen tuomioistuin haluaa ensimmäisen kysymyksen a–c kohdassa ennen kaikkea tietää, kuuluvatko myös sellaiset henkilöt, jotka tekevät työtä erittäin vähäisessä määrin ja tarpeen mukaan sekä ilman konkreettisia, etukäteen määriteltyjä työaikoja, EY 141 artiklassa, direktiivissä 75/117, osa-aikatyötä koskevassa puitesopimuksessa ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa tarkoitetun työntekijän käsitteen piiriin.

43. Yhteisön oikeudessa ei tunneta yhtenäistä työntekijän käsitettä, vaan käsitteen merkitys riippuu kulloinkin kyseessä olevasta säännöksestä. [18] Tältä osin on tehtävä erottelu toisaalta osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen ja toisaalta EY 141 artiklan, direktiivin 75/117, direktiivin 76/207 sekä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan välillä.

1. Työntekijän käsite osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen mukaan

44. Ensinnäkin osa-aikatyötä koskevaa puitesopimusta sovelletaan sen 2 lausekkeen 1 kohdan mukaan "osa-aikatyöntekijöihin, joilla on laissa, työehtosopimuksessa tai kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde".

45. Työntekijän käsite ei näin ollen puitesopimuksen mukaan ole luonteeltaan yhteisön oikeuden oma käsite. Pikemminkin puitesopimuksen henkilöllisen soveltamisalan määrittelyn osalta viitataan kulloinkin sovellettavaan kansalliseen lainsäädäntöön. Työntekijän käsite on siis määriteltävä kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevan lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytäntöjen perusteella. Tältä osin jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta. Yhteisön oikeuden avulla voidaan tältä osin ainoastaan määritellä käsitteelle uloimmat rajat. Siten EY 10 artiklan

18 — Asia C-85/96, Martínez Sala, tuomio 12.5.1998 (Kok. 1998, s. I-2691, 31 kohta) ja asia C-256/01, Allonby, tuomio 13.1.2004 (Kok. 2004, s. I-873, 63 kohta).

mukaisen lojaliteettivelvoitteen vastaista voisi olla se, että jäsenvaltio määrittelisi kansallisessa lainsäädännössään työntekijän käsitteen siinä määrin suppeasti, että osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen käytännön merkitys katoaisi ja sen 1 lausekkeessa mainittujen tavoitteiden toteutumista vaikeutettaisiin suhteettomasti. Tästä ei kuitenkaan nyt käsiteltävässä tapauksessa ole viitteitä.

46. Oberster Gerichtshof toteaa ennakkoratkaisupyynnössään, että sen käsityksen mukaan Wippel on Itävallan lainsäädännön mukaan katsottava työntekijäksi, vaikka kiinteistä työajoista ei ole etukäteen sovittu. Osa-aikatyötä koskevaa puitesopimusta on näin ollen sovellettava Wippeliin puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan mukaisesti.

2. Työntekijän käsite EY 141 artiklan, direktiivien 75/117 ja 76/207 ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan mukaan

47. Mitä tulee EY 141 artiklaan, direktiiveihin 75/117 ja 76/207 sekä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan, niissä ei nimenomaisesti määritellä työntekijän käsitettä. Sen sisältö on sen vuoksi selvitettävä tukeutuen yleisesti tunnustettuihin tulkintaperiaatteisiin, joiden mukaan on otettava huomioon erityisesti asiayhteys, jossa käsite esiintyy, sekä perustamissopimuksen tavoitteet. [19]

48. EY 2 artiklan mukaan yhteisön päämääränä on muun muassa edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. EY 141 artiklan 1 kohta ilmentää miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, joka on yksi yhteisön perusarvoista ja osa yhteisön oikeudessa suojattuja perusoikeuksia. [20] EY 3 artiklan 2 kohdan mukaan yhteisö pyrkii poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä ja edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. EY 136 artiklan 1 kohdassa määritellään, Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan [21] ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan [22] viitaten, muun muassa elin- ja työolojen kohentamisen sekä riittävän sosiaalisen suojan tavoitteet.

49. Tätä sosiaalisen suojan tavoitteeseen liittyvää taustaa vasten on katsottava, että työntekijän käsite on EY 141 artiklan mukaan samoin kuin myös direktiivien

19 — Edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Allonby, tuomion 64 kohta.

20 — Edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Allonby, tuomion 65 kohta; vrt. lisäksi asia 43/75, Defrenne II, tuomio 8.4.1976 (Kok. 1976, s. 455, Kok. Ep. III, s. 63, 12 kohta) ja yhdistetyt asiat C-270/97 ja C-271/97, Deutsche Post, tuomio 10.2.2000 (Kok. 2000, s. I-929, 57 kohta).

21 — Allekirjoitettu Torinossa 18.10.1961.

22 — Vrt. erityisesti peruskirjan 7–10 kohta.

75/117 ja 76/207 sekä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan mukaan yhteisön oikeudellinen käsite, jota on tulkittava laajasti. [23] Lähtökohtana voidaan tältä osin pitää määritelmää, jonka yhteisöjen tuomioistuin on kehittänyt EY 39 artiklassa tarkoitettua työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan tulkinnan yhteydessä. [24]

50. EY 39 artiklan osalta yhteisöjen tuomioistuin on pitänyt lähtökohtana työsuhteen osapuolten vastavuoroisia oikeuksia ja velvollisuuksia ja todennut vakiintuneessa oikeuskäytännössään, että työntekijäksi on katsottava henkilö, joka tekee toiselle tämän johdon alaisena tietyn ajan työtä, josta hän saa vastikkeena palkkaa. [25] Työntekijän käsite tosin edellyttää todellisen ja aidon työn tekemistä erotuksena sellaisesta työstä, joka on niin vähäistä, että sitä voidaan pitää täysin toisarvoisena ja epäoleellisena. [26]

51. Kysymystä siitä, onko nyt puheena olevassa riita-asiassa katsottava, että Wippel on tehnyt todellista ja aitoa työtä, vai oliko työ niin vähäistä, että sitä olisi pidettävä täysin toisarvoisena ja epäoleellisena, on kansallisen tuomioistuimen arvioitava kaikkien tätä tapausta koskevien olosuhteiden valossa. [27] Yhteisöjen tuomioistuin voi, koska sen on annettava kansallisen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin asian ratkaisemista hyödyttävä vastaus, kansallisen tuomioistuimen ratkaisua helpottaakseen antaa kuitenkin ohjeita sille esitettyjen kirjallisten ja suullisten lausumien perusteella. [28]

52. Yhteisöjen tuomioistuin on jo asiassa Raulin antamassa tuomiossa todennut, että henkilö, joka tekee työtä tarvittaessa ja vain vähäisessä määrin, voidaan katsoa työntekijäksi. [29] Kyseisessä asiassa on itse asiassa havaittavissa yhtäläisyyksiä nyt käsiteltävän asian tosiseikkoihin. Myöskään asiassa Raulin ei annettu takuuta suoritettavista työtunneista, ja työn tekeminen rajoittui usein vain joihinkin päiviin viikossa tai joihinkin tunteihin päivässä. Työnantaja maksoi palkkaa ja sosiaaliturvaan liittyviä suorituksia vain siltä osin kuin työntekijä oli tosiasiassa ollut työssä. Vastaavasti työntekijällä ei ollut velvollisuutta noudattaa työnantajan esittämää pyyntöä tulla töihin.

23 — Edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Allonby, tuomion 66 kohta.

24 — Tältä osin ks. myös edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Allonby, tuomion 67 kohta.

25 — Asia 66/85, Lawrie-Blum, tuomio 3.7.1986 (Kok. 1986, s. 2121, Kok. Ep. VIII, s. 687, 17 kohta); asia 344/87, Bettray, tuomio 31.5.1989 (Kok. 1989, s. 1621, 12 kohta); asia C-337/97, Meeusen, tuomio 8.6.1999 (Kok. 1999, s. I-3289, 13 kohta) ja asia C-413/01, Ninni-Orasche, tuomio 6.11.2003 (Kok. 2003, s. I-13187, 24 kohta). Vrt. myös edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Martínez Sala, tuomion 32 kohta.

26 — Vrt. asia C-357/89, Raulin, tuomio 26.2.1992 (Kok. 1992, s. I-1027, 10 ja 12 kohta); asia 53/81, Levin, tuomio 23.3.1982 (Kok. 1982, s. 1035, Kok. Ep. VI, s. 351, 17 kohta) sekä edellä alaviitteessä 25 mainitut asiat Lawrie-Blum (tuomion 21 kohta), Meeusen (tuomion 13 kohta) ja Ninni-Orasche (tuomion 26 kohta).

27 — Edellä alaviitteessä 26 mainittu asia Raulin, tuomion 13 kohta ja alaviitteessä 18 mainittu asia Allonby, tuomion 69 kohta.

28 — Sosiaalipolitiikan alaa koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö; vrt. esim. asia C-77/02, Steinicke, tuomio 11.9.2003 (Kok. 2003, s. I-9027, 59 kohta) ja yhdistetyt asiat C-4/02 ja C-5/02, Schönheit ja Becker, tuomio 23.10.2003, (Kok. 2003, s. I-12575, 83 kohta).

29 — Edellä alaviitteessä 26 mainittu asia Raulin, tuomion 9–11 kohta.

53. Oikeuskäytännössä tosin sallitaan se, että arvioitaessa työntekijän ominaisuutta otetaan huomioon toteutuneiden työsuoritusten epäsäännöllisyys ja rajoitettu kesto. [30] Asiakirjoista käy kuitenkin ilmi, että Wippelin työ sijoittui pitkälle aikavälille ja käsitti keskimäärin kolme päivää viikossa ja kaksi lauantaita kuukaudessa. Tämän lisäksi on otettava huomioon, että yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan myös henkilöt, jotka ovat työssä vain muutamia tunteja viikossa ja joiden työtulo on mahdollisesti pienempi kuin mitä pidetään vähimmäistoimeentulona, on katsottava työntekijöiksi. [31]

54. Jo pelkästään EY 39 artiklassa tarkoitetun vapaan liikkuvuuden yhteydessä kehitetyn työntekijäkäsitteen soveltaminen puhuu siis sen puolesta, että Wippel olisi katsottava työntekijäksi. Näin ollen voidaan nyt käsiteltävässä tapauksessa jättää avoimeksi kysymys siitä, onko työntekijän käsite sosiaalipolitiikan alalla katsottava sen sosiaalisen suojatavoitteen perusteella laajemmaksi kuin EY 39 artiklassa tarkoitetun työntekijöiden vapaan liikkuvuuden yhteydessä. [32]

55. Yhteenvetona on näin ollen vastattava kansalliselle tuomioistuimelle, että EY 141 artiklassa, direktiivissä 75/117, direktiivissä 76/207 ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa tarkoitettuun työntekijän käsitteeseen kuuluvat joka tapauksessa henkilöt, jotka tekevät toiselle tämän johdon alaisena tietyn ajan työtä, josta he saavat vastikkeena palkkaa, ellei kyse ole sellaisen työn tekemisestä, joka ei ole todellista ja aitoa tai joka on niin vähäistä, että sitä voidaan pitää täysin toisarvoisena ja epäoleellisena. Merkitystä ei tältä osin ole sillä, onko kiinteästä työajasta sovittu etukäteen.

D *Ennakkohuomautus toiseen ja kolmanteen kysymykseen: direktiivien 97/81 ja 76/207 sovellettavuus*

56. Oberster Gerichtshofin esittämät toinen ja kolmas kysymys liittyvät EY 141 artiklaan, direktiiveihin 75/117 ja 76/207 sekä osa-aikatyötä koskevaan puitesopimukseen. Ennen kuin näitä kysymyksiä käsitellään yksityiskohtaisesti, katson, että on tarpeen selvittää, voidaanko mainittuja säännöksiä soveltaa nyt käsiteltävään tapaukseen ja missä laajuudessa näin voidaan tehdä.

1. Direktiivin 97/81 ja osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen sovellettavuus ajanjaksoihin ennen 20.1.2000

57. Direktiivin 97/81 ja siihen liitetyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen osalta

30 — Edellä alaviitteessä 26 mainittu asia Raulin, tuomion 14 kohta.

31 — Edellä alaviitteessä 26 mainittu asia Levin, tuomion 15 ja 16 kohta ja alaviitteessä 25 mainittu asia Lawrie-Blum, tuomion 21 kohta.

32 — Komissio ja P&C viittaavat tähän kirjallisissa huomautuksissaan.

on toiseen ja kolmanteen kysymykseen vastattaessa otettava huomioon, että määräaika sen toimeenpanemiselle päättyi vasta 20.1.2000,[33] siis Wippelin ja P&C:n välisen työsuhteen alkamisen *jälkeen*.

58. Näin ollen on kysyttävä, mikä merkitys puitesopimuksella on tässä tapauksessa siltä osin kuin on kysymys työsuhteen jaksoista ennen 20.1.2000 ja erityisesti siitä, onko kansallista lainsäädäntöä myös tämän ajanjakson osalta tulkittava ja sovellettava direktiivin mukaisesti.[34]

59. Lähtökohtaisesti direktiivit tulevat voimaan niissä määriteltynä ajankohtana tai muussa tapauksessa kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun direktiivi on julkaistu *Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä*.[35] Direktiiveillä on kuitenkin oikeusvaikutuksia jo ennen tätä ajankohtaa.[36] Jäsenvaltioiden on esimerkiksi jo täytäntöönpanolle varatun määräajan kuluessa pidättäydyttävä toimenpiteistä, jotka ovat omiaan vakavasti vaarantamaan direktiivissä säädetyn tavoitteen toteuttamisen.[37]

60. Kuitenkin myös tämän kiellon lisäksi direktiiveillä voi olla oikeusvaikutuksia jo ennen täytäntöönpanemiselle varatun määräajan päättymistä. Direktiivin 97/81 osalta voidaan todeta sen sanamuodosta, että se *tuli voimaan* päivänä, jona se julkaistiin *Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä*, eli 20.1.1998.[38] Jäsenvaltioille tosin annettiin 20.1.2000 saakka kestävä määräaika direktiivin täytäntöönpanemista varten; kyseinen määräaika koskee kuitenkin ainoastaan *direktiivin noudattamisen edellyttämien lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten voimaansaattamista* sekä *työmarkkinaosapuolten sopimuksia*.[39] Täytäntöönpanolle varatun määräajan tarkoituksena on jättää riittävästi aikaa muun muassa direktiivin edellyttämän lainsäädännön antamiselle ja työmarkkinaosapuolten sopimusneuvotteluille.[40] Tämän erityistapauksen lisäksi

33 — Direktiivin 97/81 2 artiklan 1 kohta.

34 — Direktiivin mukaista tulkintaa koskevan velvollisuuden laajuudesta tulkittaessa kansallista lainsäädäntöä ennen direktiivin täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymistä on esitetty erilaisia näkemyksiä. Kun esimerkiksi julkisasiamies Darmon on sillä kannalla, että velvollisuus direktiivin mukaiseen tulkintaan koskee jo aikaa ennen direktiivin täytäntöönpanolle varatun määräajan päättymistä (asia C-177/88 ja asia C-179/88, Dekker ym., ratkaisuehdotus 14.11.1989, Kok. 1990, ja I-3956, 11 kohta), julkisasiamies Jacobs ei puolestaan mene näin pitkälle, mutta katsoo kansallisilla tuomioistuimilla kuitenkin olevan velvollisuus tulkita direktiivin täytäntöönpanemiseksi annettuja ja voimaan tulleita kansallisia säännöksiä direktiivin mukaisesti (asia C-156/91, Hansa Fleisch, ratkaisuehdotus 25.6.1992, Kok. 1992, s. I-5567, 23 ja 24 kohta).

35 — EY 254 artiklan 1 kohdan toinen lause ja 2 kohdan toinen lause. Direktiivit, joita ei ole osoitettu kaikille jäsenvaltioille, tulevat voimaan kun ne on annettu tiedoksi kyseessä oleville jäsenvaltioille.

36 — Asia C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, tuomio 18.12.1997 (Kok. 1997, s. I-7411, 41 kohta). Vrt. myös julkisasiamies Alberin ratkaisuehdotus asiassa C-157/02, Rieser, tuomio 5.2.2004, 9.9.2003 antama ratkaisuehdotus (Kok. 2004, s. I-1477, 112 kohta).

37 — EY 249 artiklan 3 kohta ja EY 10 artiklan 2 kohta. Näin myös — liittyen säädösten antamiseen — edellä alaviitteessä 36 mainittu asia Inter-Environnement Wallonie (tuomion 45 kohta) sekä asia C-14/02, ATRAL, tuomio 8.5.2003 (Kok. 2003, s. I-4431, 58 kohta) ja asia C-157/02, Rieser, tuomio 5.2.2004 (ks. alaviite 36, 66 kohta).

38 — Direktiivin 97/81 3 artikla.

39 — Direktiivin 97/81 2 artiklan 1 kohta.

40 — Näin myös edellä alaviitteessä 36 mainittu asia Inter-Environnement Wallonie (tuomion 43 kohta) ja alaviitteessä 37 mainittu asia Rieser (tuomion 68 kohta).

direktiivi on kuitenkin oikeudellisesti sitova jo voimaantulopäivänään siinä määritellyn tavoitteen osalta, joka sitoo myös tuomiovallan käyttäjiä jäsenvaltioissa. [41]

61. Erityisesti yhteisön lainsäätäjän tekemät, osa-aikatyötä koskevat poliittiset arvovalinnat ja siten direktiivin 97/81 tavoitteet olivat selvillä jo direktiivin tullessa voimaan. Tämäntyyppiset arvovalinnat on nimittäin otettava huomioon tapauksissa, joissa kansalliset tuomioistuimet tulkitsevat ja soveltavat kansallisen oikeuden yleislausekkeita tai väljästi määriteltyjä käsitteitä.

62. Siltä osin kuin kansalliseen lainsäädäntöön ja hallinnollisiin määräyksiin sisältyvät yleislausekkeet tai väljästi määritellyt käsitteet ovat olleet olemassa jo ennen direktiivin säätämistä, ei myöskään voida esittää väitettä, [42] jonka mukaan tuomioistuimet eivät voisi direktiivin täytäntöönpanon aikana edeltä käsin puuttua lainsäätäjän päätöksiin. Nimittäin siltä osin kuin kansallinen tuomari ainoastaan direktiivin mukaisesti käyttää tulkinnalle jätettyä liikkumavaraa, jonka lainsäätäjä on hänelle jättänyt jo voimassaolevien kansallisten säännösten perusteella, hän vain toteuttaa hänelle kuuluvaa ominta tehtäväänsä.

63. Olen tämän vuoksi sillä kannalla, että kansalliseen lainsäädäntöön kuuluvia säännöksiä, erityisesti yleislausekkeita ja väljästi määriteltyjä käsitteitä, on tulkittava ja sovellettava direktiivin mukaisesti jo ennen direktiivin täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymistä. Nyt käsiteltävässä tapauksessa yhteisön lainsäätäjän osa-aikatyötä koskevat arvovalinnat heijastuvat erityisesti ennen direktiivin toimeenpanolle asetetun määräajan päättymistä voimassa oleviin kansallisiin syrjintäkieltoihin, ja kyseiset arvovalinnat voivat vaikuttaa syrjintäkieltojen tulkintaan ja soveltamiseen. [43] Samat arvovalinnat olisi joka tapauksessa myös otettava huomioon, mikäli pääasian oikeudenkäynnissä tulisi arvioitavaksi kansallisen oikeuden mukainen hyvien tapojen vastaisuuden käsite, jolla oli kansallisen tuomioistuimen esittämien tietojen mukaan merkitystä tiettyjen osa-aikatyön muotojen arvioinnissa, ainakin ennen AZG:n 19 d §:n säätämistä.

41 — Edellä alaviitteessä 36 mainittu asia Inter-Environnement Wallonie, tuomion 40 ja 41 kohta; asia C-106/89, Marleasing, tuomio 13.11.1990 (Kok. 1990, s. I-4135, Kok. Ep. X, s. 599, 8 kohta) ja asia C-318/98, Fornasar ym., tuomio 22.6.2000 (Kok. 2000, s. I-4785, 41 ja 42 kohta). Alaviitteessä 37 mainitussa asiassa Rieser (tuomion 67 kohta) ei todeta, ettei velvollisuutta direktiivin mukaiseen tulkintaan olisi ennen direktiivin täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymistä; tuomiossa ainoastaan todetaan, että direktiivin *välitön oikeusvaikutus* ei tule kysymykseen ennen täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymistä ja ettei voimassaolevaa kansallista oikeutta tarvitse *jättää soveltamatta*. Sitä vastoin direktiivin tulkintavaikutuksessa on kysymys nimenomaan voimassa olevien kansallisten oikeussääntöjen *soveltamisesta*.

42 — Vrt. esim. julkisasiamies Jacobsin edellä alaviitteessä 34 mainitussa asiassa Hansa Fleisch antaman ratkaisuehdotuksen 24 kohta.

43 — AZG:n 19 d §:n 6 momenttiin sisältyi jo, sellaisena kuin siitä oli säädetty BGBl. I Nr. 46/1997:ssä julkaistussa muodossa, osa-aikatyöntekijöitä koskeva syrjintäkielto. Vrt. sitä paitsi myös GlBG:n 2 §:n mukainen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto.

2. Direktiivin 76/207 asiallinen soveltamisala

64. Siltä osin kuin kysymyksessä on lisäksi mahdollinen sukupuoleen perustuva syrjintä, on selvitettävä, voidaanko soveltaa EY 141 artiklaa ja direktiivin 75/117 1 artiklaa tai direktiiviä 76/207, ja miten direktiivi 97/81 ja siihen liitetty osa-aikatyötä koskeva puitesopimus tähän suhtautuvat.

65. EY 141 artiklassa ja direktiivin 75/117 1 artiklassa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä koskien *palkkaa*, kun taas direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohta koskee sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltoa *työolojen* osalta. Näiden säännösten soveltamisalat ovat toisensa poissulkevia. [44]

66. Nyt käsiteltävässä tapauksessa pääasian oikeudenkäynnin osapuolet eivät ensi kädessä ole erimielisiä palkasta sellaisenaan. Wippelin palkkavaatimus on pikemminkin seurausta hänen riidastaan P&C:n kanssa, joka koskee työajan järjestämistä eli työoloja. Direktiivin 76/207 soveltamista ei estä se, että työoloissa esiintyvillä eroilla voi aina olla myös mahdollisesti oikeusriitoihin johtavia taloudellisia vaikutuksia kyseessä olevan työntekijän kannalta. [45] Tällaisissa riidoissa sovellettavia oikeussääntöjä eivät ole EY 141 artikla ja direktiivin 75/117 1 artikla, vaan direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohta erityissäännöksenä.

67. Direktiivissä 76/207 tarkoitettua syrjintäkieltoa voidaan lisäksi soveltaa samanaikaisesti osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen osa-aikatyöntekijöitä koskevan syrjintäkiellon kanssa, [46] koska kyseiset säännökset koskevat erilaisia tosiseikastoja ja koska niillä on erilaiset tavoitteet. Säädösten syrjintäkielloilla on erilaiset lähtökohdat, eikä niistä kumpikaan ole erityissäännös toiseen nähden.

E *Toinen kysymys: laista johtuva syrjintä*

68. Kansallinen tuomioistuin haluaa toisessa kysymyksessään pääasiassa tietää, onko se, että kokoaikaisten työntekijöiden osalta on

44 — Vrt. esim. edellä alaviitteessä 28 mainittu asia Steinicke, tuomion 48–51 kohta ja lisäksi asiassa C-19/02, Hlozek, 1.4.2004 antamani ratkaisuehdotus (96 ja 97 kohta ja siinä olevat viittaukset, ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa).

45 — Edellä alaviitteessä 28 mainittu asia Steinicke, tuomion 49–51 kohta.

46 — Näin myös julkisasiamies Tizzano asiassa C-77/02, Steinicke, 3.4.2003 antamassaan ratkaisuehdotuksessa (41, 42 ja 58 kohta, ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa). Vrt. lisäksi myös osa-aikasopimusta koskevan puitesopimuksen 6 lausekkeen 4 kohta.

voimassa konkreettisia, lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia säännöksiä työajasta, kun taas osa-aikaisten työntekijöiden osalta ei ole voimassa mitään — mahdollisesti toissijaisesti sovellettavaa — sääntelyä, yhteisön oikeuden näkökulmasta kiellettyä syrjintää.

69. Tältä osin voidaan yhtäältä ajatella (sukupuolineutraalia) syrjintäkieltoa kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden välillä, ja toisaalta sukupuoleen perustuvaa (välillistä) syrjintää.

1. Osa-aikatyöntekijöiden syrjintää koskeva kielto

70. Osa-aikatyötä koskevaan puitesopimukseen sisältyy osa-aikatyöntekijöitä koskeva syrjintäkielto: 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan osa-aikatyöntekijöihin ei saa pelkästään osa-aikaisuuden perusteella soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

71. Sen toteamiseksi, vaikuttaako Itävallassa voimassa olevan kaltainen oikeustila tällä tavoin syrjivästi, on tutkittava kahta seikkaa: Ensinnäkin on kysyttävä, onko osa-aikatyöntekijöitä ylipäätään saatettu huonompaan asemaan verrattuna vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin. Mikäli tähän vastataan myöntävästi, on sen jälkeen tutkittava, voidaanko huonompi kohtelu perustella asiallisilla syillä.

a) Asettaminen huonompaan asemaan työajan sijoittumisen osalta

72. Ensinnäkin *työajan sijoittumisen*[47] osalta Itävallan lainsäädäntö edellyttää kansallisen tuomioistuimen esittämien tietojen mukaan sekä osa-aikaisten että kokoaikaisten työntekijöiden osalta ainoastaan tästä ehdosta sopimista sopimuksessa tai työehtosopimuksessa AZG 19 c §:n 1 momentin ja 19 d §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla. Kansallisen tuomioistuimen esittämiin säännöksiin ei sisälly kummassakaan tapauksessa itsenäisiä, mahdollisesti toissijaisesti sovellettavia säännöksiä työajan sijoittumisesta.[48] Koska kyseiset säännökset näin ollen ovat samat osa-aikaisille ja kokoaikaisille työntekijöille, niiden soveltaminen ei johda osa-aikatyöntekijöiden huonompaan kohteluun.

47 — "Työajan sijoittumisella" kuvataan sitä, *milloin* työntekijä on työssä.

48 — Erityisesti kokoaikaisten työntekijöiden säännöllisen työajan ylittämistä koskevissa säännöksissä ei anneta riittäviä tietoja työajan sijoittumisesta; säännökset koskevat pikemminkin työajan kestoa.

b) Asettaminen huonompaan asemaan työajan keston osalta

73. Toiseksi on kysyttävä, kohdellaanko osa-aikatyöntekijöitä huonommin *työajan keston*[49] osalta. Itävallan AZG:n 3 §:ssä säädetään säännöllisestä työajasta, joka on 40 tuntia viikossa ja kahdeksan tuntia päivässä. Jos seurataan Itävallan hallituksen esittämää näkökantaa, säännöksessä ei missään tapauksessa ole kysymys vain kokoaikaisia työntekijöitä koskevasta erityissääntelystä. Pikemminkin mainitut enimmäismäärät soveltuvat kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin samalla tavoin; jos viimeksi mainitut työskentelevät epäsäännöllisesti, heidän osaltaan voi olla vaikutusta erityisesti päivittäisen työajan keston rajoittamisella.

74. Toisin kuin Itävallan hallitus, kansallinen tuomioistuin ja Wippel näyttävät lähtevän siitä, että AZG:n 3 §:ssä säädetty 40 tunnin viikoittainen ja kahdeksan tunnin päivittäinen säännöllinen työaika on kokoaikaisia työntekijöitä koskeva erityissäännös ja että Itävallan lainsäädäntö ei puolestaan tunne osa-aikatyöntekijöitä koskevaa vastaavaa sääntelyä. Erityisesti Itävallan oikeudesta puuttuu — mahdollisesti toissijaisesti sovellettava — työaikaa koskeva säännös, toisin kuin esimerkiksi Saksassa kutsutyötä koskevan erityistapauksen osalta.[50]

75. Siinäkin tapauksessa, että seurataan viimeksi esitettyä näkökantaa, on kuitenkin kysyttävä, onko kyseinen lakiin perustuva *erilainen kohtelu* katsottava osa-aikatyöntekijöiden *asettamiseksi huonompaan asemaan*. Vastaus tähän kysymykseen on johdettava osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen yleisestä asiayhteydestä ja tarkoituksesta.

i) Riittävää sosiaalista suojaa, työllisyyden edistämistä ja työajan joustavaa järjestämistä koskevat tavoitteet

76. EY 136 artiklan 1 kohdassa asetetaan yhteisön ja jäsenvaltioiden tavoitteiksi muun muassa työllisyyden edistäminen, elin- ja työolojen kohentaminen ja riittävä sosiaa-

49 — "Työajan kestolla" kuvataan sitä, *miten kauan* työntekijä tekee työtä.

50 — Saksan Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge -nimisen, 21.12.2000 annetun lain (osa-aikatyötä ja määräaikaisia työsuhteita koskeva laki, BGBl. I, s. 1966) 12 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa: "Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä tekee työtä tarpeen mukaan (kutsutyö). Sopimuksessa on määriteltävä tietty viikoittaisen ja päivittäisen työajan kesto. Jos viikoittaista työaikaa ei ole määritelty, osapuolten katsotaan sopineen kymmenen tunnin mittaisesta viikoittaisesta työajasta. Jos päivittäistä työaikaa ei ole määritelty, työnantajan on tarjottava työntekijälle työtä kulloinkin vähintään kolmen toisiaan seuraavan tunnin ajaksi."

linen suojeleminen. Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 7 lausekkeessa kehotetaan elin- ja työolojen kohentamiseen, työajan ja sen järjestämisen kehittämiseen sekä "muiden työnteon muotojen", kuten osa-aikatyön, mutta myös kausityön hyödyntämiseen.

77. Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen osalta on lopuksi todettava, että se velvoittaa, sen johdanto-osassa esitettyjen yleisten huomioiden mukaan, erityisesti työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, työllisyyden edistämiseen, työllisyysasteen lisäämiseen ja joustavampiin työjärjestelyihin.[51] Tavoite joustavammista työjärjestelyistä, jotka vastaavat sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita, on tämän lisäksi myös sisällytetty huomionarvoiseen kohtaan puitesopimuksessa, nimittäin sen 1 §:n b kohtaan.

78. Näiden tavoitteita koskevien säännösten kokonaisarviosta seuraa, että osa-aikatyötä koskevaa puitesopimusta tulkittaessa ja sovellettaessa on riittävän sosiaalisen suojan lisäksi pantava painoa erityisesti myös työllisyyden edistämiselle, työajan joustavalle järjestämiselle sekä työnantajien ja työntekijöiden tarpeille. Työsuhteen joustavuus ja mahdollisuus innovatiivisiin järjestelyihin on ymmärrettävä työllisyyden edistämisen sekä elin- ja työolojen kohentamisen muotona, eikä välttämättä niiden esteenä.

ii) Direktiivien 93/104 ja 91/533 arvovalinnat

79. Myöskään muista työoikeudellisista direktiiveistä, joihin kansallinen tuomioistuin viittaa, ei ole löydettävissä vastakkaiseen suuntaan meneviä yhteisön lainsäätäjän arvovalintoja.

80. Mitä ensinnäkin tulee direktiiviin 93/104, sen 6 artiklan 1 kohdassa tosin vaaditaan, että "viikoittainen työaika määritellään kansallisilla laeilla, asetuksilla ja hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla". Kuten jo tämän säännöksen otsikko ja sen johdantolause osoittavat, säännöksen tarkoituksena on ainoastaan työaikaa koskevan *enimmäismäärän* määrittämiseen työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevien tavoitteiden toteuttamiseksi.[52]

51 — Puitesopimuksen johdanto-osan 4 ja 5 kohdan yleiset huomiot; vrt. myös direktiivin 97/81 viides perustelukappale.

52 — Tämä arvio vahvistetaan direktiivin 93/104 viidennessä ja kahdeksannessa perustelukappaleessa. Vrt. lisäksi asia C-84/94, Yhdistynyt kuningaskunta v. neuvosto, tuomio 12.11.1996 (Kok. 1996, s. I-5755, 12, 22, 29 ja 45 kohta).

81. Mitä toiseksi tulee direktiiviin 91/533, [53] siinä tosin säädetään, että työntekijälle on annettava kirjallisesti tieto hänen säännöllisestä päivittäisestä ja viikoittaisesta työajastaan. [54] Tämän säännöksen tavoitteena on kuitenkin ainoastaan tiedottaminen työntekijälle häntä koskevista oikeuksista ja velvollisuuksista, näitä oikeuksia ja velvollisuuksia koskevan todistelun helpottaminen sekä työmarkkinoiden läpinäkyvyyden lisääminen yleisesti. [55] Direktiiviä 91/533 ei tulisi ymmärtää siten, että siinä pyritään pelkän tiedonantovelvollisuuden lisäksi kansallisen työsopimusoikeuden sisällölliseen yhdenmukaistamiseen esimerkiksi sellaisen oikeudellisen velvoitteen muodossa, että kaikkien työsuhteiden osalta olisi pakollista säätää siitä, että on ennalta sovittava kiinteistä työajoista. [56] Työsuhteessa, jossa ei ole kiinteitä työaikoja, täytyy pikemminkin olla mahdollista täyttää tiedonantovelvollisuus muulla sopivalla tavalla, esimerkiksi siten, että työnantaja toimittaa työntekijälle säännöllisin väliajoin työvuorolistan. [57]

82. Yhteenvetona direktiivistä 93/104, direktiivistä 91/533 ja työntekijöiden sosiaalisia oikeuksia koskevasta yhteisön peruskirjasta ei voida näin ollen tehdä sellaista arvovalintoja koskevaa vastakohtaispäätelmää, että työsuhteiden, joille on luonteenomaista säännöllisten työaikojen puuttuminen, pitäisi olla kiellettyjä.

iii) Osa-aikaisten työntekijöiden saattaminen huonompaan asemaan

83. Tätä taustaa vasten ei voida katsoa, että osa-aikatyöntekijöitä alun pitäen kohdeltaisiin huonommin verrattuna kokoaikaisiin työntekijöihin siinä tapauksessa, että lainsäädäntöön ei sisälly konkreettisia, mahdollisesti toissijaisesti sovellettavia säännöksiä työajan kestosta ja erityisesti vähimmäistyöajasta. Mitä enemmän tilaa lainsäätäjä jättää työnantajille ja työntekijöille työsuhteiden sisällön joustavaa määrittämistä varten, sitä paremmin helpottuu työpaikkojen luominen ja sitä enemmän voidaan ottaa huomioon tiettyjen henkilöryhmien erityiset tarpeet.

84. Näin esimerkiksi työtä tarpeen mukaan -malli, jossa voidaan ottaa huomioon asianomaisten henkilöiden toiveet työn tekemisestä, jättää myös työntekijälle suurimman mahdollisen vapauden. Malli soveltuu tämän vuoksi erityisen hyvin työntekijöille, jotka voivat tai haluavat tehdä työtä vain hyvin epäsäännöllisinä aikoina ja vaihtelevassa laa-

53 — Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14 päivänä lokakuuta 1991 annettu neuvoston direktiivi 91/533/ETY (EYVL L 288, s. 32; jäljempänä direktiivi 91/533).

54 — Direktiivin 91/533 2 artiklan 2 kohdan i alakohta ja 3 artiklan 1 kohdan c alakohta.

55 — Vrt. myös direktiivin 91/533 toinen perustelukappale.

56 — Esimerkiksi direktiivin 91/533 kahdeksannesta perustelukappaleesta sekä sen 1 artiklan 2 kohdan b alakohdasta ("tilapäinen työ") ilmenee, että yhteisön lainsäätäjän tarkoituksena ei ole ollut aikaansaada jäykkiä, joustavuuden poissulkevia säännöksiä.

57 — Näin myös Itävallan hallitus suullisissa huomautuksissaan.

juudessa tai joiden tarkoituksena on vain hankkia lisäansioita. Tämä koskee esimerkiksi henkilöitä, jotka haluavat pääasiassa omistautua lastensa tai hoidon tarpeessa olevien omaistensa hoitamiselle, mutta myös koululaisia ja opiskelijoita. Sitä paitsi myös Wippel halusi kansallisen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan "työskennellä jonkin aikaa ja säästää".

85. Työntekijöille, jotka tarvitsevat tietyn suuruiset säännölliset ansiotulot tai jotka antavat arvoa työn tekemisen ajalliselle ennakoitavuudelle, voisi tosin olla apua toissijaisesti sovellettavasta, laissa säädetystä työajan määritelmästä, mikä vastaisi myös sosiaalisen suojan tavoitetta, oikeudenmukaisen palkkauksen periaatetta [58] sekä pyrkimystä elin- ja työolojen parantamiseen. Tämänkaltainen sääntely voi tosin samalla pienentää kiinnostusta uusien työpaikkojen luomiseen innovatiivisten sopimusjärjestelyjen keinoin ja vaikeuttaa näin ainakin sellaisten henkilöiden työskentelyä, jotka eivät voi tai halua työskennellä säännöllisesti ja aina samassa laajuudessa. Lakisääteinen osa-aikatyöntekijöitä koskeva työaikasäännös ei siis aina ole etu, eikä sen puuttuminen ole välttämättä haitta asianomaisille henkilöille.

58 — Vrt. työntekijöiden sosiaalisia oikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 5 lauseke.

86. Erilaiset voimasuhteet työnantajan ja työntekijän välillä työsuhteessa ja erityisesti se, että työnantaja käyttää väärin sopimusten tekemistä ilman kiinteitä työaikoja, voidaan ottaa huomioon syrjintäkieltojen konkreettisessa soveltamisessa yksittäistapauksessa. [59] Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen mukaan ei ole pakollista, että jo lainsäädännön tasolla rajoitetaan työnantajan ja työntekijän välisiä mahdollisuuksia sopia työajoista.

87. Jäsenvaltioille on tosin jätetty mahdollisuus mennä määriteltyjen tavoitteiden puitteissa yhteisön oikeuden tarjoaman suojan tasoa pidemmälle ja säätää omassa lainsäädännössään ankarammista, esimerkiksi vähimmäistyöaikaa koskevista säännöksistä osa-aikaisten työntekijöiden suojaksi. [60] Yhteisön oikeudesta johtuvaa velvollisuutta pidemmälle menevään sääntelyyn ei kuitenkaan ole. Osa-aikatyötä koskevissa yhteisön oikeuden säännöksissä on nimittäin ainoastaan kysymys vähimmäisnormeista. [61]

59 — Vrt. jäljempänä kolmatta kysymystä koskeva esitys, erityisesti 108–112 kohta.

60 — Esimerkiksi Belgiassa on osa-aikatyöntekijöitä koskeva lakisääteinen vähimmäistyöaika, joka vastaa yhtä kolmasosaa vastaavan kokoaikaisen työntekijän työajasta (3.7.1978 annetun, työsopimuksia koskevan lain 11 bis §, *Moniteur Belge* 22.8.1978). Saksassa on kutsutyötä koskevan erityistapauksen osalta voimassa toissijaisesti sovellettava laintasoinen säännös (vrt. edellä alaviite 50). Muissa jäsenvaltioissa vähimmäistyöajasta voidaan määrätä työehtosopimuksilla.

61 — Vrt. EY 137 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohta (kyseisellä säännöksellä korvataan Maastrichtissa 7.2.1992 allekirjoitetun sosiaalipolitiikkaa koskevan sopimuksen 2 artiklan 2 kohdan 1 alakohta), direktiivin 97/81 yhdestoista perustelukappale sekä osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohta.

c) Alustava päätelmä

88. Itävallan AZG:n kaltaisen säädöksen, jossa ei ole — mahdollisesti toissijaisesti sovellettavia — säännöksiä osa-aikatyöntekijöitä koskevan työajan kestosta ja sijoittumisesta, ei voida katsoa sisältävän kiellettyä osa-aikaisten työntekijöiden syrjintää verrattuna kokoaikaisiin työntekijöihin osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

2. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto

89. Tutkittavaksi jää, johtaako laissa säädetyn — mahdollisesti toissijaisesti sovellettavan — osa-aikatyöntekijöiden työajan kestoa ja sen sijoittumista koskevan määräyksen puuttuminen Itävallan lainsäädännöstä sukupuoleen perustuvaan kiellettyyn syrjintään direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

90. Jos seurataan kansallisen tuomioistuimen näkökantaa, [62] Itävallan lainsäädännössä kohdellaan kokoaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä eri tavoin. AZG:n 3 §:ssä on kokoaikatyöntekijöitä koskeva erityinen säännös 40 tunnin mittaisesta viikoittaisesta ja kahdeksan tunnin mittaisesta päivittäisestä säännöllisestä työajasta, mutta siinä ei toisaalta ole — mahdollisesti toissijaisesti sovellettavia — osa-aikatyöntekijöiden työaikaa koskevia säännöksiä.

91. Tältä osin AZG on tosin muotoiltu sukupuolineutraalisti. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan välillistä syrjintää on kuitenkin myös sellainen kansallinen säännös, joka tosin on sanamuodoltaan neutraali mutta joka on epäedullinen huomattavasti suuremmalle prosenttimäärälle toisen sukupuolen edustajia, ellei tämä erilainen kohtelu ole perusteltavissa seikoilla, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella. [63]

92. Kansallisen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan Itävallassa noin 60 prosenttia kokoaikatyöntekijöistä on miehiä ja 40 prosenttia naisia, kun taas naisten osuus osa-aikatyöntekijöistä on 90 prosenttia ja miesten ainoastaan 10 prosenttia. Lakiin sisältyvien — mahdollisesti toissijaisesti

62 — Kansallisen tuomioistuimen näkemyksestä vrt. edellä ratkaisuehdotuksen 74 kohta; vastakkaisesta näkemyksestä, jonka kannalla on Itävallan hallitus, vrt. edellä ratkaisuehdotuksen 73 kohta.

63 — Asia C-322/98, Kachelmann, tuomio 26.9.2000 (Kok. 2000, s. I-7505, 23 kohta) ja asia C-226/98, Jorgensen, tuomio 6.4.2000 (Kok. 2000, s. I-2447, 29 kohta); vrt. edelleen asia 170/84, Bilka Kaufhaus, tuomio 13.5.1986 (Kok. 1986, s. 1607, Kok. Ep. VIII, s. 607, 29–31 kohta); asia 171/88, Rinner-Kühn, tuomio 13.7.1989 (Kok. 1989, s. 2743, 12 kohta); edellä alaviitteessä 28 mainittu asia Steinicke, tuomion 57 kohta ja asia C-187/00, Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003 (Kok. 2003, s. I-2741, 50 kohta). Työsuhteen ehtoihin liittyvän välillisen syrjinnän kielto seuraa lisäksi myös direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdasta.

sovellettavien — työaikaa koskevien säännösten puuttuminen vaikuttaa siis olennaisesti enemmän naisiin kuin miehiin.

93. Kuten komissio kuitenkin on aivan oikein esittänyt, kokoaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät eivät ole tämän ratkaisevan seikan osalta lainkaan verrattavissa toisiinsa. Mitä nimittäin tulee työajan kestoon, kokoaikaisen työn osalta osapuolten sopimukseen perustuva sääntely ei Itävallassa ylipäänsä ole sallittu: työnteon tuntimäärästä on säädetty lakisääteistä säännöllistä työaikaa koskevassa AZG:n 3 §:ssä (tai työehtosopimukseen sisältyvässä edullisemmassa säännöksessä). Sitä vastoin osa-aikatyön osalta edellytetään juuri osapuolten sopimusta työajasta, joko kiinteiden ja säännöllisten työtuntien muodossa tai vaihtelevien työtuntien muodossa työtä tarpeen mukaan -mallissa tarkoitetulla tavalla.

94. Siinäkin tapauksessa, että — vastoin tässä esitettyä näkemystä — kokoaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä pidettäisiin tässä olennaisen seikan osalta toisiinsa rinnastettavina, voisivat objektiiviset seikat, joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella, oikeuttaa konkreettisen osa-aikatyöntekijöihin sovellettavan, työaikaa koskevan säännöksen puuttumisen. Pyrkimys joustavuuteen työoloissa palvelee nimittäin työllisyyden edistämistä ja siten loppujen lopuksi elin- ja työolojen parantamista. Sitä paitsi lainsäädännön puuttumisella ei osa-aikaisten työntekijöiden osalta, kuten edellä on jo esitetty, välttämättä ole haitallisia vaikutuksia.[64]

95. Yhteenvetona on todettava, että Itävallan AZG:n kaltainen säädös, josta puuttuu — mahdollisesti toissijaisesti sovellettava — säännös osa-aikatyöntekijöiden työajan kestosta ja sijoittumisesta, ei muodosta sukupuoleen perustuvaa kiellettyä syrjintää direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

F *Kolmas kysymys: työsopimukseen perustuva syrjintä*

96. Kansallinen tuomioistuin viittaa kolmannessa kysymyksessään pääasian oikeudenkäynnin kohteena olevan työsuhteen konkreettiseen sisältöön. Se haluaisi erityisesti tietää, onko yhteisön oikeuden näkökulmasta kysymyksessä kielletty syrjintä, jos sen kaltaisessa sopimuksessa kuin P&C:n soveltamassa puitetyösopimuksessa, jossa sovitaan työn tekemisestä tarpeen mukaan, ei sovita etukäteen kiinteistä työajoista.

64 — Vrt. edellä ratkaisuehdotuksen 83–85 kohta.

97. Yhtäältä on jälleen viitattava (sukupuolineutraaliin) osa-aikaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden välistä syrjintää koskevaan kieltoon, ja toisaalta sukupuoleen perustuvaa (välillistä) syrjintää koskevaan kieltoon.

1. Osa-aikatyöntekijöitä koskeva syrjintäkielto

98. Ensi näkemältä P&C:n soveltama työtä tarpeen mukaan -malli ei välttämättä vastaa perinteistä kuvitelmaa osa-aikatyöstä. Osa-aikatyötä koskevassa puitesopimuksessa tarkoitettu osa-aikatyöntekijän käsite on kuitenkin varsin laaja. Puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa nimittäin määritellään osa-aikatyöntekijäksi jokainen sellainen työntekijä, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. Asiakirjoista käy ilmi, että Wippelin osalta tilanne oli tämä. Wippelin kaltainen työntekijä on siis myös puitesopimuksessa tarkoitettu osa-aikatyöntekijä ja kuuluu siten sen suojan piiriin.

99. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa määrätään, että osa-aikatyöntekijöihin ei saa pelkästään osa-aikaisuuden perusteella soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

100. Wippelin ja P&C:n välillä tehdyssä puitetyösopimuksessa ei sovittu kiinteistä työajoista, vaan työajan kestosta ja sijoittumisesta oli tarkoitus sopia kussakin tapauksessa osapuolten kesken työtä tarpeen mukaan -mallin mukaisesti.

101. Tämänkaltainen sopimus työajasta eroaa tosin perustavanlaatuisesti vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin sovellettavasta, työehtosopimuksella etukäteen määritellystä 38,5 tunnin mittaisesta säännöllisestä viikoittaisesta työajasta.[65] On kuitenkin vielä tutkittava, onko tällaisen *erilainen kohtelu* katsottava myös osa-aikatyöntekijöiden *epäedullisemmaksi kohteluksi.*

a) Yhteenveto esitetyistä lausumista

102. Kansallinen tuomioistuin, Wippel ja Itävallan hallitus esittävät pääosin, että työtä

65 — Ennakkoratkaisupyynnössä viitataan tältä osin Itävallan kaupan alan työntekijöiden työehtosopimukseen. Kansallisen tuomioistuimen asiana on varmistua, osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla, että kyseistä työehtosopimusta sovelletaan vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin P&C:n toiminnassa.

tarpeen mukaan -mallin soveltaminen ilman etukäteen määriteltyjä työaikoja johtaa taloudellisen riskin siirtymiseen työnantajalta työntekijälle, että osapuolten välillä on käynnissä jatkuva neuvottelutilanne ja että työajan keston ja sijainnin määrittäminen on siirretty kokonaan työnantajan harkintaan.

103. Wippel viittaa kirjallisissa ja suullisissa lausumissaan myös valitun sopimustyypin mahdollisiin sosiaalisiin vaikutuksiin: Sitä, että tilapäiselle työntekijälle ei pidemmän ajanjakson kuluessa tarjota työtä, voidaan käyttää välineenä siihen, että lomaraha, sairausajan palkka tai äitiysloman ajalta maksettava palkka sekä hänelle työsuhteen päättyessä maksettava korvaus (niin sanottu irtisanomiskorvaus) saadaan laskemaan lähes olemattomaksi. Kun palkanmaksukauden aikana palkkaa ei tule maksettavaksi ollenkaan, työntekijä on lisäksi poistettava alueellisesta sairauskassasta. Sitä paitsi työtä tarpeen mukaan -mallin mukainen sopimus sallii työnantajalle mahdollisuuden jättää noudattamatta lakisääteistä irtisanomissuojaa.

104. P&C sitä vastoin esittää, että työtä tarpeen mukaan -malli on sen työntekijöiden keskuudessa hyvin pidetty ja että työntekijöiden edustajat (yritysneuvosto) ovat puoltaneet sitä voimakkaasti. Työnteon ajallinen kesto määritellään kussakin yksittäistapauksessa yhtäältä myyntiodotusten ja työtilanteen mukaisesti sekä toisaalta työntekijöiden esittämien toivomusten mukaisesti osapuolten yhteisellä sopimuksella. Kantajalle on nimenomaisesti huomautettu tällaisen sääntelyn eduista ja haitoista. Nimenomaisesti on myös pidetty kiinni siitä, että puitetyösopimus ei takaa säännöllisiä tuloja kantajalle ja että hän voi kussakin tapauksessa kieltäytyä tarjotusta työstä ilman että hänelle aiheutuu siitä haittaa. Kantajan ei myöskään ole tarvinnut milloinkaan olla valmis tekemään työtä. Tilapäisillä työntekijöillä on oikeus 30 arkipäivän mittaiseen palkalliseen vuosilomaan, työehtosopimuksen mukaisiin erityisiin korvauksiin, lakisääteiseen irtisanomiskorvaukseen sekä sairausajan palkkaan. Sitä paitsi tilapäiset työntekijät ovat sosiaalivakuutuksen piirissä. Hyvien tapojen vastaisesta, työnantajalle kuuluvan yrittäjäriskin siirtämisestä työntekijälle ei voi olla kysymys.

b) Syrjintäkiellon tulkinta

105. Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua kieltoa soveltaa epäedullisempia ehtoja osa-aikatyöntekijöihin on tulkittava ja sovellettava ottaen huomioon kyseisen säännöksen yleinen asiayhteys ja tarkoitus. [66]

66 — Vrt. tästä yksityiskohtaisemmin edellä ratkaisuehdotuksen 76–78 kohta.

i) Osa-aikatyöntekijöiden yleinen epäedullinen kohtelu

106. Sellaisen sopimuksen tekemisestä, jossa ei määritellä etukäteen kiinteitä työaikoja, voi tosin aiheutua epäedullisia vaikutuksia sellaisille työntekijöille, jotka ovat riippuvaisia tietyn suuruisista säännöllisistä ansiotuloista tai joille työn tekemisen ajallinen ennakoitavuus on tärkeää. Samanlainen sopimusmalli voi kuitenkin vaikuttaa positiivisesti työntekijöihin, jotka voivat tai haluavat olla työssä vain epäsäännöllisinä aikoina ja vaihtelevassa määrin tai joiden tarkoituksena on ainoastaan hankkia lisätuloja.[67] Työntekijöiden valituista edustajista koostuvan P&C:n yritysneuvoston positiivista kantaa työtä tarpeen mukaan -malliin voidaan lisäksi osaltaan pitää osoituksena siitä, että tämänkaltainen työsopimusmalli ei yksipuolisesti suosi työnantajaa ja aiheuta haittaa työntekijälle.

107. Tätä taustaa vasten ei voida katsoa, että työsopimus, jossa ei sovita etukäteen kiinteistä työajoista, olisi yleisesti epäedullinen osa-aikaisille työntekijöille. Tämä olisi nimittäin vastoin työajan joustavan järjestämisen ja työllisyyden edistämisen tavoitteita, joihin osa-aikatyötä koskeva puitesopimus perustuu, eikä tällöin voitaisi riittävästi ottaa huomioon tiettyjen työnantajien intressejä.[68]

ii) Riittävä sosiaalinen suoja ja väärinkäyttöä koskeva kielto

108. Toisaalta epäedullisen kohtelun kieltoa tulkittaessa ja sovellettaessa ei kuitenkaan voida yksittäistapauksessa jättää huomiotta riittävän sosiaalisen suojelemisen tavoitetta[69] ja erityisesti työntekijän intressien asiaankuuluvaa huomioon ottamista.

109. Yhtäältä tämä tavoite vaatii työnantajalta, että tämä, ottaessaan työntekijän palvelukseensa, varmistuu siitä, että sopimuksen, jossa ei sovita etukäteen kiinteitä työaikoja, edut ja haitat ovat riittävästi työntekijän tiedossa ja että ne vastaavat työntekijän intressejä. Tarvittaessa työnantajan on selvitettävä nämä seikat työntekijälle. Nyt käsiteltävässä tapauksessa on riidatonta, että Wippelille on ennen palvelukseen tuloa selvitetty nämä seikat perusteellisesti ja että hän on ilmoittanut, ettei ole riippuvainen

67 — Ks. edellä ratkaisuehdotuksen 84 kohta ja siinä mainitut esimerkit.

68 — Esimerkkien osalta ks. edellä ratkaisuehdotuksen 84 kohta.

69 — EY 136 artiklan 1 kohta ja työntekijöiden sosiaalisia oikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 10 kohta.

säännöllisistä tuloista. Aivan yleisesti P&C on ilmoittamiensa tietojen mukaan, joita ei ole kiistetty, soveltanut työtä tarpeen mukaan -mallia ainoastaan työntekijöihin, jotka eivät ole riippuvaisia säännöllisistä tuloista.

110. Toisaalta riittävän sosiaalisen suojelemisen tavoitteesta voidaan johtaa myös koko työsuhteen ajan voimassa oleva väärinkäyttöä koskeva kielto. Se, että työnantaja työtä tarpeen mukaan -mallia sovellettaessa jättää tarjoamatta työtä työntekijän asemaa hyväksikäyttäen, voi johtaa Wippelin kuvailemiin sosiaalisiin seurauksiin, esimerkiksi vaikuttaa tiettyjen työsuhteeseen liittyvien etuuksien kuten loma-ajan palkan, sairausajan palkan, äitiysloman ajalta maksettavan palkan tai sairausvakuutuksen tarjoaman suojan olemassaoloon tai laskemiseen. Tällainen väärinkäyttö voitaisiin nimenomaisesti todeta siinä tapauksessa, että tietyille työntekijöille tarjottaisiin työtä, mutta toisille heidän toiveidensa vastaisesti ei lainkaan tai vain olennaisesti vähäisemmässä määrin ilman asiallista syytä.

111. Pelkästään siitä, että mahdollinen työnantajan väärinkäytöksen vaara on olemassa, ei tosin voida päätellä, että sopimus, jossa ei sovita etukäteen kiinteistä työajoista, olisi osa-aikatyöntekijöiden kannalta *yleisesti* epäedullinen. Väärinkäyttönä pidettävää pidättäytymistä työn tarjoamisesta olisi yksittäistapauksessa arvioitava pikemminkin samalla tavoin kuin työnantajan mitä tahansa muuta väärinkäytöstä työsuhteen kestäessä, ja siihen voitaisiin kulloinkin soveltaa kansallisen työlainsäädännön mukaisia sanktioita.[70] Jäsenvaltioille ja niiden tuomioistuimille jää osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen mukaan tältä osin laaja harkintavalta. Kulloinkin sovellettavasta kansallisesta lainsäädännöstä riippuen väärinkäytöksistä voi olla seurauksena esimerkiksi työntekijän oikeus vahingonkorvaukseen, tietynlaisen menettelyn kieltäminen tai muunlaisten oikeuksien antaminen työntekijälle.

112. On kansallisen tuomioistuimen velvollisuutena varmistua siitä, ettei sen käsiteltävänä olevassa konkreettisessa tapauksessa ole kysymys tämänkaltaisesta väärinkäytöstä; yhteisöjen tuomioistuimessa vireillä olevassa menettelyssä Wippel ei ainakaan ole esittänyt tämän osalta mitään.

c) Alustava päätelmä

113. Edellä mainittujen syiden johdosta siinä tapauksessa, että puitetyösopimuksessa ei sovita etukäteen kiinteistä työajoista, ei ole kysymys osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvasta kielletystä syrjinnästä osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen

70 — Vrt. osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 6 lausekkeen 5 kohta, jonka mukaan riitojen ja valitusten ennaltaehkäisy ja selvittely tapahtuu kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytäntöjen mukaisesti.

1 kohdassa tarkoitetulla tavalla, paitsi jos työntekijä ei ole riittävästi tietoinen kyseiseen sopimustyyppiin liittyvistä eduista ja haitoista tai jos työnantaja ei tarjoa työntekijälle työtä tavalla, jota voidaan pitää väärinkäyttönä.

a) Naisten epäedullinen kohtelu

116. Naisten sukupuoleen perustuvan epäedullisen kohtelun olemassaolon toteamiseksi ei riitä pelkkä toteamus siitä, että heidän (erikseen tarkasteltu) osuutensa tietyssä ryhmässä, kuten työtä tarpeen mukaan tekevien ryhmässä, on olennaisesti korkeampi kuin miesten osuus. Epäedullisen kohtelun käsitteen soveltaminen vaatii pikemminkin, että vertailuun otetaan mukaan eri työntekijäryhmiä saman yrityksen sisällä.

2. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto

114. Tutkittavaksi jää, johtaako P&C:n soveltama työtä tarpeen mukaan -malli, jossa ei sovita etukäteen kiinteistä työajoista, sukupuoleen perustuvaan syrjintään direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

115. Kyseinen malli on tosin sanamuodoltaan sukupuolineutraali; työtä tarpeen mukaan -mallia voidaan soveltaa kummankin sukupuolen edustajiin. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan välillistä syrjintää on kuitenkin myös sellainen sanamuodoltaan neutraali säännös, joka on epäedullinen huomattavasti suuremmalle prosenttimäärälle toisen sukupuolen edustajia, ellei tämä erilainen kohtelu ole perusteltavissa seikoilla, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella. [71]

117. P&C on selvittänyt kirjallisissa huomautuksissaan, joita ei ole kiistetty, että sen palveluksessa työtä tarpeen mukaan -periaatteella olevista henkilöistä 84,84 prosenttia on naisia, kun naisten määrä puolestaan on 75,82 prosenttia niiden kokoaikaisten ja osaaikaisten työntekijöiden keskuudessa, joilla on *kiinteä* työaika. P&C on suullisessa käsittelyssä lisäksi pyynnöstä esittänyt, että naispuolisten työntekijöiden osuus — erikseen tarkasteluna — on noin 65 prosenttia kokoaikaisten työntekijöiden ryhmässä, kun taas vastaava osuus — sekä kiinteää työaikaa että työtä tarpeen mukaan tekevien — osaaikaisten työntekijöiden keskuudessa on noin 85 prosenttia. [72]

71 — Vrt. jo edellä ratkaisuehdotuksen 91 kohta ja alaviitteessä 63 mainittu oikeuskäytäntö.

72 — Viimeksi mainitut arvot 65 prosenttia ja 85 prosenttia koskevat P&C:n antamien tietojen mukaan kokonaistilannetta sen liikkeissä Saksassa ja Itävallassa.

118. On kansallisen tuomioistuimen asiana arvioida sitä, onko tämän tyyppisillä tilastotiedoilla merkitystä todisteena.[73] Yhteisöjen tuomioistuin voi kuitenkin, koska sen on annettava kansallisen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin asian ratkaisemista hyödyttävä vastaus, antaa ohjeita kansallisen tuomioistuimen ratkaisua helpottaakseen.

119. Eroa naisten osuudessa tarpeen mukaan työskentelevien osa-aikaisten ja niiden osa-aikaisten työntekijöiden, joilla on kiinteä työaika, välillä ei käytännössä ole, vaan osuudet ovat noin 84 tai 85 prosenttia. Jos verrataan tarpeen mukaan työskenteleviä osa-aikaisia työntekijöitä kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin, joilla on kiinteä työaika, naisten osuus tarpeen mukaan työskentelevien työntekijöiden ryhmässä on noin kymmenen prosenttiyksikköä korkeampi (84,84 prosenttia verrattuna 75,82 prosenttiin). Kaikkien osa-aikaisten työntekijöiden vertailu kokoaikaisiin työntekijöihin nähden puolestaan johtaa seuraavaan lopputulokseen: Naispuoliset työntekijät ovat tosin myös kokoaikaisten työntekijöiden ryhmässä selkeänä enemmistönä, mutta heidän 65 prosentin suuruinen osuutensa on kuitenkin noin 20 prosenttiyksikköä pienempi kuin osa-aikaisten työntekijöiden osuus.

120. Näistä luvuista voidaan päätellä, että P&C:n palveluksessa olevien naispuolisten työntekijöiden osuus on joka tapauksessa korkea. Jokainen P&C:n valitsema työsopimuksen muoto (kokoaikatyö, osa-aikatyö kiintein työajoin tai työtä tarpeen mukaan) vaikuttaa siten erityisen vahvasti naisiin.

121. Koska nyt käsiteltävässä tapauksessa on problematisoitu erityisesti etukäteen sovittujen, kiinteiden työaikojen puuttumista, on *kiinteää työaikaa* tekevien (osa-aikaisten tai kokoaikaisten) ja *ilman kiinteää työaikaa* työskentelevien työntekijöiden välisellä vertailulla erityinen merkitys. Naisten osuus näiden ryhmien välillä eroaa vain noin kymmenellä prosenttiyksiköllä. Yhteisöjen tuomioistuin on asiassa Seymour-Smith ja Perez antamassaan tuomiossa katsonut, ettei tällaisella erolla ole merkitystä.[74] Tätä taustaa vasten olen sitä mieltä, ettei voida puhua sukupuoleen perustuvasta erilaisesta kohtelusta, jos P&C:llä sovelletaan kiinteää työaikaa kokoaikaisiin ja tiettyihin osa-aikaisiin työntekijöihin, mutta ei kuitenkaan työtä tarpeen mukaan -mallin mukaisesti työskenteleviin.

122. Yleisesti on katsottava, että jos sopimustyyppi, jossa ei ole sovittu etukäteen kiinteistä työajoista, ei vaikuta olennaisesti enemmän tiettyä sukupuolta oleviin työntekijöihin kuin muutkaan sopimustyypit, kysy-

73 — Asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999 (Kok. 1999, s. I-623, 62 kohta).

74 — Edellä alaviitteessä 73 mainittu asia Seymour-Smith ja Perez, tuomion 63 ja 64 kohta.

myksessä ei ole sukupuoleen perustuva kielletty syrjintä direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

b) Toissijaisesti: Oikeuttamisperuste

123. Siinäkin tapauksessa, että kansallinen tuomioistuin tulisi siihen tulokseen, että työtä tarpeen mukaan -mallin mukainen sopimus vaikuttaa P&C:n toiminnassa olennaisesti enemmän naisiin kuin muut sopimustyypit ja että kysymyksessä näin ollen on sukupuoleen perustuva erilainen kohtelu, olisi edelleen tutkittava, voidaanko erilainen kohtelu perustella objektiivisilla seikoilla, joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella.

124. Kuten jo edellä on esitetty, kyseessä olevaa työtä tarpeen mukaan -mallia ei voida yleisesti katsoa asianomaisille epäedulliseksi.[75] Pikemminkin objektiiviset seikat voivat puhua työolojen joustavan järjestämisen puolesta, erityisesti jos kysymys on työntekijän itsensä pyynnöstä työskennellä epäsäännöllisinä aikoina ja vaihtelevassa määrin. Tällaisessa tapauksessa luopumisella etukäteen sovituista kiinteistä työajoista ei ole mitään tekemistä sukupuoleen perustuvan (välillisen) syrjinnän kanssa.

125. Tosiseikkoja voidaan ainakin silloin joutua arvioimaan toisin, jos työtä tarpeen mukaan -malli koskee toista sukupuolta edustavia työntekijöitä olennaisesti enemmän kuin muut sopimustyypit ja jos työntekijöille ei palvelukseen ottamisen yhteydessä selvitetä riittävän tarkasti sopimukseen liittyviä etuja ja haittoja. Erityisesti tällaisissa tapauksissa on olennainen riski siitä, että sovitut työehdot eivät objektiivisesti tarkasteltuina vastaa asianomaisten intressejä ja loukkaavat siten syrjintäkieltoa. Samoin olisi katsottava olevan siinä tapauksessa, että tällaisille työntekijöille ei työsuhteen kestäessä väärinkäytöksi katsottavalla tavalla tarjota työtä.[76]

G *Neljäs kysymys: erilaisen kohtelun korvaaminen taloudellisesti*

126. Kansallinen tuomioistuin haluaa neljännessä kysymyksessään pääasiassa tietää, millä tavoin mahdollinen syrjintä korvataan taloudellisesti.

127. Jos toiseen ja kolmanteen kysymykseen vastataan edellä esitetyllä tavalla, ei ole tarpeen vastata neljänteen kysymykseen.

75 — Tämän ratkaisuehdotuksen 106 ja 107 kohta.

76 — Tämän ratkaisuehdotuksen 109 ja 110 kohta.

VI Ratkaisuehdotus

128. Edellä esitettyjen seikkojen johdosta ehdotan yhteisöjen tuomioistuimelle, että se vastaa Itävallan Oberster Gerichtshofin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja, joka hyväksyttiin Eurooppa-neuvoston kokouksessa Strasbourgissa 9.12.1989, ei ole oikeudellisesti sitova. Se on kuitenkin otettava huomioon yhteisön oikeuden säännöksiä tulkittaessa.

2) EY 141 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY, miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY ja työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan mukaan työntekijäksi on joka tapauksessa katsottava henkilö, joka tekee toiselle tämän johdon alaisena tietyn ajan työtä, josta hän saa vastikkeena palkkaa, edellyttäen, että työn tekeminen on todellista ja aitoa ja ettei se ole niin vähäistä, että sitä voidaan pitää täysin toisarvoisena ja epäoleellisena. Merkitystä ei tältä osin ole sillä, onko etukäteen sovittu kiinteästä työajasta.

UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen, joka on täytäntöönpantu neuvoston direktiivillä 97/81/EY, 2 lausekkeen

1 kohdassa tarkoitettu työntekijän käsite on määriteltävä kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevien lakien, työehtosopimusten ja käytäntöjen perusteella.

3) Itävallan Arbeitszeitgesetzin kaltaiseen säännökseen, jossa ei ole — mahdollisesti toissijaisesti sovellettavia — osa-aikatyöntekijöiden työajan kestoa ja sijoittumista koskevia säännöksiä, ei sisälly osa-aikatyöntekijöitä koskevaa kiellettyä syrjintää direktiivin 97/81 liitteen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla tai sukupuoleen perustuvaa kiellettyä syrjintää direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

4) Jos puitetyösopimuksessa ei ole etukäteen sovittu kiinteistä työajoista, kysymyksessä ei ole direktiivin 97/81 liitteenä olevan, osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu kielletty syrjintä, paitsi jos työntekijä ei ole riittävästi tietoinen kyseiseen sopimustyyppiin liittyvistä eduista ja haitoista tai jos työnantaja ei tarjoa työntekijälle työtä tavalla, jota voidaan pitää väärinkäyttönä.

Jos sopimustyyppi, jossa ei ole sovittu etukäteen kiinteistä työajoista, ei vaikuta olennaisesti enemmän toiseen sukupuoleen kuuluviin työntekijöihin kuin muutkaan sopimustyypit, kysymyksessä ei ole direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu kielletty sukupuoleen perustuva syrjintä.