ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*] SECINĀJUMI,

sniegti 2004. gada 18. maijā [1]

I — Ievads

1. Šī lieta attiecas uz jēdzienu "darbs pēc vajadzības". Tās pamatjautājums ir, vai tāds līgums, kurā iepriekš nav noteikts darba laika ilgums, pārkāpj Kopienu tiesībās paredzēto diskriminācijas aizliegumu.

2. Šajā kontekstā Austrijas *Oberste Gerichtshof* [Augstākā tiesa; turpmāk tekstā arī — "iesniedzējtiesa"] savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu uzdeva vairākus jautājumus par Kopienu tiesībās paredzēto sociālās politikas noteikumu interpretāciju un jo īpaši par nepilna darba laika darba ņēmēju diskriminācijas aizliegumu salīdzinājumā ar pilna laika darba ņēmējiem, un par diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ.

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesības*

3. EKL 141. panta 1. punktā ir noteikts:

"Visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu."

4. Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvas 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzī-

gu atalgojumu vīriešiem un sievietēm [2] (turpmāk tekstā — "Direktīva 75/117"), 1. panta pirmajā daļā ir noteikts:

"Vīriešu un sieviešu vienlīdzīga atalgojuma princips, kas paredzēts līguma 119. pantā, še turpmāk "vienlīdzīga atalgojuma princips", nozīmē likvidēt jebkādu dzimuma diskrimināciju attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem par tādu pašu darbu vai par līdzīgi kvalificējamu darbu."

5. Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem [3] (turpmāk tekstā — "Direktīva 76/207"), redakcijā, kas bija piemērojama šajā lietā, 5. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana attiecībā uz darba nosacījumiem, tostarp tiem, kas attiecas uz atlaišanu, nozīmē to, ka vīriešiem un sievietēm garantē vienlīdzīgus nosacījumus bez diskriminācijas atkarībā no dzimuma." [4]

6. Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu [5] (turpmāk tekstā — "Direktīva 97/81") 2. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šo direktīvu līdz 2000. gada 20. janvārim, vai nodrošina, ka darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus ne vēlāk par minēto dienu, dalībvalstu pienākums ir veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva. [..]"

7. Direktīvas 97/81 3. pantā ir noteikts:

"Šī direktīva stājas spēkā dienā, kad to publicē Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī." [6]

2 — OV 1975, L 45, 19. lpp.

3 — OV 1976, L 39, 40. lpp.

4 — Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkts ir aizstāts ar šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu ar tajā izdarītajiem grozījumiem. Jaunā redakcija stājās spēkā 2002. gada 5. oktobrī saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvas 2002/73/EK, ar kuru tika grozīta Direktīva 76/207, 3. pantu (OV 2002, L 269, 15. lpp.). Grozījumu transponēšanas termiņš ir 2005. gada 5. oktobris.

5 — OV 1998 L 14, 9. lpp. (labojums publicēts — OV 1998, L 128, 71. lpp.).

6 — Tā tika publicēta *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī* 1998. gada 20. janvārī.

8. Direktīvas 97/81 pielikumā pievienotā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu mērķis saskaņā ar tā 1. klauzulu ir:

"a) nodrošināt to, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darba darītāju [darba ņēmēju] diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte;

b) sekmēt brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprināt elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darba ņēmēju vajadzības."

9. Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 2. klauzulas 1. punkts paredz:

"Šo nolīgumu piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, kam ir darba līgums vai darba attiecības, kā to nosaka tiesību akti, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī."

10. Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 3. klauzulas 1. punktā "nepilna darba laika darba ņēmējs" ir definēts kā darbinieks, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku.

11. Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulā tostarp ir paredzēts:

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

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

12. Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 6. klauzulā tostarp ir noteikts:

"1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var noteikt, vai ieviest noteikumus, kas ir izdevīgāki par tiem, kas izvirzīti šajā nolīgumā.

[..]

4. Šis nolīgums neskar nevienu sīkāk izstrādātu Kopienas noteikumu, jo īpaši Kopienas noteikumus par vienlīdzīgām iespējām vīriešiem un sievietēm.

5. Sūdzības un strīdus, kas radušies, piemērojot šo nolīgumu, novērš un izšķir saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi."

13. Papildus iepriekš minētajiem noteikumiem ir jāmin arī Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām [7], ko 1989. gada 9. decembrī tikšanās laikā Strasbūrā pieņēma Eiropadome un no kuras citējami šādi fragmenti:

"5. Ikvienam darbam jābūt taisnīgi apmaksātam.

Šim nolūkam saskaņā ar katrā valstī spēkā esošajiem noteikumiem:

— jānodrošina, ka darba ņēmēji saņem taisnīgu darba samaksu, tas ir, tādu darba samaksu, kas ir pietiekama pienācīga dzīves līmeņa nodrošināšanai;

— darba ņēmējiem, ievērojot citus nodarbinātības nosacījumus nekā uz nenoteiktu laiku un uz pilnu darba laiku noslēgts līgums, jāsaņem taisnīga darba samaksa;

[..]

7. Iekšējā tirgus izveidei jāuzlabo darba ņēmēju dzīves un darba apstākļi Eiropas Kopienā. Šā procesa pamatā jābūt šo apstākļu tuvināšanai, saglabājot uzlabojumus īpaši attiecībā uz darba laika ilgumu un organizāciju, kā arī nodarbinātības veidiem, kas nav beztermiņa nolīgumi, piemēram, attiecībā uz noteikta termiņa nolīgumiem, nepilnu darba laiku, pagaidu darbu un sezonas darbu.

[..]

9. Eiropas Kopienā katra darba ņēmēja nodarbinātības nosacījumi ir paredzēti tiesī-

7 — Publicēts Komisijas 1989. gada 2. oktobra dokumentā COM(89) 471.

bu aktos, koplīgumā vai darba līgumā saskaņā ar kārtību, kādu piemēro katrā valstī.

[..]

10. Saskaņā ar katrā valstī spēkā esošajiem noteikumiem:

— Ikvienam Eiropas Kopienu darba ņēmējam ir tiesības uz pienācīgu sociālo aizsardzību un, neskatoties uz šā darba ņēmēja statusu un uzņēmuma, kurā viņš ir nodarbināts, lielumu, tiesības uz pienācīgu sociālā nodrošinājuma pabalstu. [..]" [Neoficiāls tulkojums]

B — *Valsts tiesības*

14. Austrijas tiesībās īpaši nozīmīgi ir *Gleichbehandlungsgesetz* (Likuma par vienlīdzīgu attieksmi; turpmāk tekstā — *GIBG*) un 1994. gada 6. jūnija *Arbeitszeitgesetz* [8] (Likuma par darba laiku; turpmāk tekstā — *AZG*) noteikumi.

15. Saskaņā ar *GIBG* 2. panta 1. punktu ir aizliegta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija atkarībā no dzimuma, tai skaitā, dibinot darba attiecības, nosakot darba samaksu, kā arī attiecībā uz citiem darba apstākļiem. Diskriminācija attiecībā uz darba samaksas noteikšanu darba ņēmējam piešķir tiesības uz starpības atmaksāšanu, ko veic darba devējs (*GIBG* 2.a panta 2. punkts).

16. *AZG* 3. pantā ir paredzēts, ka maksimālais darba laiks parasti ir 40 stundas nedēļā un astoņas stundas dienā.

17. Attiecībā uz parasto darba organizāciju *AZG* 19.c pants nosaka:

"(1) Darba grafiks, kas atbilst parastajam darba ilgumam, un tā izmaiņas nosakāmi ar vienošanos, ja tas nav jau noteikts ar kolektīvās vienošanās ceļā pieņemtām normām.

(2) Atkāpjoties no 1. punkta prasībām, darba devējs var grozīt parastajam darba ilgumam atbilstošo darba grafiku, ja:

1) izmaiņas objektīvi attaisno ar darba raksturu saistīti iemesli;

8 — *BGBl.* 1994 I, 1170. lpp.

2) darba ņēmējs ir ticis informēts par darba grafiku, kas atbilst parastajam darba ilgumam, vismaz divas nedēļas iepriekš;

šanās ceļā pieņemtajās normās noteikto darba laika ilgumu.

3) darba ņēmēja intereses, kas ņemamas vērā, nav šķērslis šim izmaiņām;

(2) Darba laika ilgums un darba organizācija, kā arī jebkuras to izmaiņas nosakāmas ar vienošanos, ja tie nav jau noteikti ar kolektīvās vienošanās ceļā pieņemtām normām. Tiek piemēroti 19.c panta 2. un 3. punkts.

4) nepastāv vienošanās, kas to nepieļauj.

[..]

(3) No 2. punkta 2. apakšpunkta prasībām var atkāpties, ja tas ir nepieciešams iepriekš neparedzamos gadījumos, lai novērstu nesamērīgus ekonomiskus zaudējumus, un ja citi pasākumi nav iespējami. Ar kolektīvās vienošanās ceļā pieņemtām normām attiecīgās nodarbošanās specifisko prasību izpildei var tikt pieņemti noteikumi, kas atkāpjas no 2. punkta 2. apakšpunkta prasībām."

(6) Nepilna darba laika darba ņēmēji nedrīkst šī iemesla dēļ tikt diskriminēti salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem, ja vien objektīvi iemesli neattaisno atšķirīgu attieksmi. [..] Strīda gadījumā darba devējam jāpierāda, ka atšķirīgās attieksmes pamatā nav nepilna laika darbs."

18. Attiecīgās *AZG* 19.d panta rindkopas paredz:

19. No iesniedzējtiesas lēmuma arī redzams, ka Austrijā darba koplīgums tirdzniecībā nodarbinātajiem pilna darba laika darba ņēmējiem nosaka parasto darba laika ilgumu 38,5 stundas nedēļā, kā arī ietver noteikumus attiecībā uz kārtību, kādā šis parastais darba laika ilgums aprēķināms par garākiem periodiem.

"(1) Ar nepilna laika darbu saprot situāciju, kad norunātais iknedēļas darba laika ilgums ir mazāks par parasto, ar likumu noteikto darba laika ilgumu vai par kolektīvās vieno-

III — Fakti un process pamata lietā

20. Laikposmā no 1998. gada oktobra līdz 2000. gada jūnijam prasītāja pamata lietā — Vipelas [*Wippel*] kundze — strādāja pie atbildētāja pamata lietā — *Peek & Cloppenburg GmbH & Co KG* (turpmāk tekstā — *P&C*), kas ir apģērbu mazumtirdzniecības uzņēmums. Darba attiecības balstījās uz darba pamatlīgumu saskaņā ar "darba pēc vajadzības" principu.

21. Darba pamatlīgumā tostarp nebija paredzēts noteikts darba laika ilgums, bet darba laika ilgums un darba grafiks bija nosakāms pēc pušu vienošanās katrā konkrētā gadījumā. It īpaši bija paredzēts, ka *P&C* izmantos Vipelas kundzes pakalpojumus atkarībā no darba apjoma un Vipelas kundze varēs piekrist vai atteikties veikt darbu bez pienākuma pamatot šādu atteikumu. Praksē tas nozīmēja, ka *P&C* tirdzniecības menedžeris katras nedēļas sākumā sastādīja darba grafiku un uzdevumu plānu nākamajai nedēļai. Ikviens darbinieks šajā sarakstā varēja norādīt, kad nākamās nedēļas laikā viņš vai viņa nevēlas strādāt. Pēc tam *P&C* apkopoja darba piedāvājumus saskaņā ar šīm personāla paustajām vēlmēm. No lietas materiāliem tāpat izriet, ka Vipelas kundze vairākkārt bija norādījusi, ka noteiktās dienās viņa nevar vai nevēlas strādāt.

22. Darba pamatlīgumā tāpat bija noteikts, ka Vipelas kundzei netiek garantēti noteikti ienākumi, jo abas puses atteicās tieši paredzēt precīzu darba apjomu. *P&C* vienīgi ļāva Vipelas kundzei rēķināties ar iespēju strādāt aptuveni trīs dienas nedēļā un divas sestdienas mēnesī. Viņas darba samaksa bija EUR 6,54 stundā, kā arī papildus tam — komisijas nauda no pārdotā.

23. Vipelas kundze savas nodarbinātības periodā no 1998. gada oktobra līdz 2000. gada jūnijam strādāja neregulāri un viņas ikmēneša atalgojums tādējādi bija mainīgs. Vislielākais mēnesī nostrādāto stundu skaits bija 123,32 stundas 1999. gada oktobrī.

24. Pirms darba pamatlīguma noslēgšanas *P&C* izskaidroja Vipelas kundzei, kura darba attiecību uzsākšanas brīdī bija 19 gadus veca un tikko bija pabeigusi vidusskolu, izvēlētā līguma veida priekšrocības un trūkumus. Vipelas kundze šajā sakarā norādīja, ka viņai nav nepieciešami regulāri ienākumi.

25. Lietas dalībnieku pamata lietā strīds šobrīd ir par Vipelas kundzes darba samaksu. 2000. gada jūnijā Vipelas kundze cēla prasību pret *P&C Arbeits- und Sozialgericht Wien* [Vīnes darba un sociālo jautājumu tiesā] (Austrija), prasot samaksāt EUR 11929,23, kā

arī tiesāšanās un citus papildu izdevumus. Viņa prasa, lai *P&C* samaksā starpību starp summu, kas maksājama par maksimālo darba laiku, kuru no viņas varēja prasīt, un summu par mēnesī faktiski nostrādāto stundu skaitu. Prasītāja uzskata, ka par pamatu viņas darba samaksas aprēķināšanai par *katru mēnesi*, kuru viņa nostrādāja *P&C*, bija jāņem maksimālais darba laika ilgums, kādu viņa nostrādāja 1999. gada oktobrī. Tādēļ viņa prasa samaksāt neto mēneša darba algu EUR 807,98 apmērā par laikposmu līdz 1999. gada decembrim un EUR 825,93 par laikposmu no 2000. gada janvāra līdz jūnijam.

26. *Arbeits- und Sozialgericht Wien* noraidīja viņas prasību, atsaucoties uz *AZG* 19.d panta 2. punktu; šajā gadījumā katra konkrētā darba piedāvājuma darba organizācija bija nosakāma, pusēm vienojoties. *Oberlandesgericht Wien* [Vīnes apelācijas tiesa] (Austrija) kā apelācijas tiesa atcēla pirmās instances tiesas spriedumu un nodeva lietu atkārtotai izskatīšanai tai pašai tiesai darba attiecību faktiskās gaitas noskaidrošanai, kā arī atļāva iesniegt apelācijas sūdzību. Abi lietas dalībnieki iesniedza apelācijas sūdzības *Oberster Gerichtshof*.

27. Saistībā ar Austrijas tiesībām *Oberster Gerichtshof* norāda — kā paredzēts *AZG*, tiesību aktos ir noteikts pilna darba laika darba ņēmēju parastā darba laika ilgums un darba organizācija. Savukārt attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem *AZG* nav ietverta neviena tiesību norma saistībā ar to darba laika konkrēto ilgumu un darba organizāciju — pat ne pakārtota rakstura norma.

28. Ņemot vērā darba laiku reglamentējošo tiesību normu mērķi, tāds līgums kā pamata lietā ir spēkā neesošs. Tas nozīmē, ka darba ņēmējs atsakās no savām likumā paredzētajām tiesībām noteikt viņa vai viņas darba laiku līgumā un atstāj darba organizāciju darba devēja ziņā.

29. *Oberster Gerichtshof* arī atsaucas uz statistiku, saskaņā ar kuru vairāk par 90 % nepilna darba laika darba ņēmēju ir sievietes, kamēr pilna darba laika darba ņēmēju vidū sievietes ir aptuveni 40 %. Tā kā *P&C* nav apgalvojis, ka tā biznesā šīs proporcijas būtu stipri atšķirīgas, ir jāpieņem, ka ne tikai, vispārīgi ņemot, bet arī uzņēmumā *P&C* uz nepilnu darba laiku nodarbināto sieviešu skaits ir ievērojami augstāks nekā uz pilnu darba laiku nodarbināto sieviešu skaits.

IV — Prejudiciālie jautājumi un process Eiropas Kopienu Tiesā

30. Ar 2002. gada 8. augusta rīkojumu iesniedzējtiesa uzdeva Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

1) a) Vai EKL 141. pants, Direktīvas 75/117 1. pants, 2. klauzula pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu, ko noslēgušas *UNICE, CEEP* un *CES*, ko ieviesa Padomes Direktīva 97/81, un 1989. gada 9. decembra Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 9. punkts jāinterpretē (attiecībā uz darba ņēmēja jēdzienu) tādā veidā, ka to nepārtrauktu aizsardzību bauda arī personas, kas, kā tas šajā gadījumā ir ar prasības iesniedzēju, visaptverošā darba pamatlīgumā vienojas par darba samaksu, darba līguma uzteikumu no darba ņēmēja puses un atlaišanu no darba u.c., bet arī noteic, ka darba laika ilgums un darba grafiks ir atkarīgi no veicamā darba daudzuma un tiek noteikti no gadījuma uz gadījumu, pusēm vienojoties?

b) Vai uz personu attiecas "darba ņēmēja" jēdziens pirmā jautājuma a) punkta izpratnē, ja ir noteikts, nesaistot nevienu no pusēm, ka persona strādās aptuveni trīs dienas nedēļā un divas sestdienas mēnesī?

c) Vai uz personu attiecas "darba ņēmēja" jēdziens pirmā jautājuma a) punkta izpratnē, ja viņa reāli strādā aptuveni trīs dienas nedēļā un divas sestdienas mēnesī?

d) Vai 1989. gada 9. decembra Kopienas Hartai par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām ir juridiski saistošs raksturs vismaz tiktāl, ka citi Kopienas tiesību noteikumi ir jāinterpretē tās kontekstā?

2) Vai EKL 141. pants, Direktīvas 75/117 1. pants, Direktīvas 76/207 5. pants un pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula jāinterpretē tādā veidā, ka pastāv objektīvi neattaisnota atšķirīga attieksme, ja likums vai darba koplīgums attiecībā uz pilna darba laika darba ņēmējiem (no kuriem apmēram 60 % ir vīrieši un 40 % — sievietes) nosaka ne tikai darba laika ilgumu, bet daļēji arī darba grafiku, un pilna darba laika darba ņēmējs var

pieprasīt šo noteikumu piemērošanu arī tad, ja tas nav noteikts līgumā, bet šādi noteikumi nepastāv attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem (no kuriem apmēram 90 % ir sievietes un 10 % — vīrieši) pat tajos gadījumos, kad līguma puses par to nenoslēdz vienošanos, ko pieprasa likums?

3) Vai EKL 141. pants, Direktīvas 75/117 1. pants, Direktīvas 76/207 5. pants un pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula jāinterpretē tādā veidā, ka pastāv objektīvi neattaisnota atšķirīga attieksme, ja darba devējs attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem — par kuriem var uzskatīt, ka tie nospiedošā pārsvarā ir sievietes (apmēram 90 % sievietes un 10 % vīrieši) — skaidri izslēdz vienošanos par darba grafiku un darba laika ilgumu, kaut arī attiecībā uz pilna darba laika darba ņēmējiem — par kuriem var pieņemt, ka tie pārsvarā nav sievietes tādā pašā proporcijā — likums vai darba koplīgums jau nosaka gan darba laika ilgumu, gan daļēji darba laika sadalījumu?

4) Vai EKL 141. pants, Direktīvas 75/117 1. pants, Direktīvas 76/207 5. pants un pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula un 1. klauzulas b) punkts (nepilna darba laika darba attīstības sekmēšana) jāinterpretē tādā veidā, ka, lai kompensētu objektīvi neattaisnotu atšķirīgu attieksmi, ir nepieciešami un likumīgi:

a) attiecībā uz darba laika ilgumu — pamatoties uz noteiktu ilgumu un, ja tā, tad pamatoties:

(1) uz parasto darba laika ilgumu vai

(2) uz ilgāko nedēļā reāli nostrādāto darba laika ilgumu, ja vien darba devējs nepierāda, ka tas tā bijis tajā brīdī īpaši paaugstinātas vajadzības pēc darbaspēka dēļ, vai

(3) uz vajadzību pēc darbaspēka, kāda tā bijusi darba līguma noslēgšanas laikā, vai

(4) uz vidējo nedēļas darba laika ilgumu; un

b) attiecībā uz darba grafiku, lai atlīdzinātu papildu apgrūtinājumu, ko elastība uzliek darba ņēmējam, un labumu, ko tā dod darba devējam — piešķirt darba ņēmējam:

(1) "pienācīgu" stundas likmes paaugstinājumu, kas nosakāms katrā konkrētā gadījumā, vai

(2) minimālu paaugstinājumu — tādu, kāds tiek piešķirts pilna darba laika darba ņēmējiem, kas strādā vairāk par parasto darba laika ilgumu (8 stundas dienā vai 40 stundas nedēļā), vai

(3) neatkarīgi no reāli nostrādātā darba laika — kompensāciju par laiku, par kuru netiek atlīdzināts kā par nostrādātu darba laiku, bet kura laikā saskaņā ar līgumu darba ņēmējs varētu strādāt (potenciālais darba laiks), ja iepriekšējā brīdinājuma laiks ir mazāks par

i) 2 nedēļām vai

ii) saprātīgu termiņu?

31. Vipelas kundze, *P&C*, Austrijas Republikas un Apvienotās Karalistes valdības ir iesniegušas Tiesai savus apsvērumus.

V — Vērtējums

A — *Prejudiciālo jautājumu pieņemamība*

32. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu *Oberster Gerichtshof* norāda, ka "darba pēc vajadzības" jēdziens valsts tiesībās nav paredzēts un ka starp Vipelas kundzi un *P&C* noslēgtais darba pamatlīgums daļēji ir spēkā neesošs. Ņemot vērā šo apgalvojumu, Komisija savos rakstveida un mutvārdu apsvērumos pauž viedokli, ka galvenais jautājums pamata lietā attiecas uz Austrijas valsts tiesību jautājumiem. Komisija tādējādi netieši izvirza jautājumu par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, kas iesniegts saskaņā ar EKL 234. pantu, pieņemamību un Tiesas kompetenci atbildēt uz tai uzdotajiem jautājumiem.

33. Šajā sakarā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru tikai valsts tiesas ir tās, kas, ņemot vērā katras lietas īpatnības, var noteikt, cik nepieciešams ir prejudiciālais nolēmums šīs tiesas sprieduma pieņemšanai

un cik piemēroti ir Tiesai uzdotie jautājumi. Tiesa var atteikties pieņemt nolēmumu par prejudiciālu jautājumu, ko uzdevusi valsts tiesa, tikai tad, kad acīmredzami ir skaidrs, ka Kopienu tiesību interpretācijai, ko lūdz šī tiesa, nav nekāda sakara ar pamata lietas īstenajiem apstākļiem vai tās priekšmetu [9].

35. Tādējādi lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu nav tāds, kam acīmredzami nav nekāda sakara ar pamata lietu. Prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

B — *Par pirmā jautājuma d) apakšpunktu: Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām tiesiskais raksturs*

34. Izskatāmajā lietā *Oberster Gerichtshof* paredz piemērot tādus valsts tiesību aktus kā *AZG* un *GIBG*, kuri vismaz daļēji tika pieņemti tādēļ, lai ieviestu Kopienu tiesību noteikumus [10]. Saskaņā ar principu, ka interpretācija ir jāveic saskaņā ar direktīvām [11], valsts tiesību akta ieviešana tāpat var būt atkarīga no Kopienu tiesību interpretācijas. Pamata lietas gadījumā tas attiecas ne tikai uz faktiem, kas rada diskrimināciju un ko aizliedz Kopienu tiesības, bet arī — kā to pamatoti norāda Komisija — uz šo faktu tiesiskajām sekām, tas ir, uz sekām, kas būtu ikvienas diskriminācijas rezultāts, raugoties no Kopienu tiesību viedokļa.

36. Pirmā jautājuma d) apakšpunkts attiecas uz Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām tiesisko raksturu. Iesniedzējtiesa jautā, vai šī harta ir juridiski saistoša un vai tādējādi tā ir jāņem vērā, interpretējot Kopienu tiesības. Es ierosinu šo jautājumu izskatīt vispirms, jo tas ietekmē atbildi uz pārējiem iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem.

37. Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām pieņēma Eiropadomes tikšanās laikā Strasbūrā 1989. gada 9. decembrī; un to pieņēma deklarācijas veidā [12]. Tādējādi tā nav juridiski saistošs primāro tiesību akts kā, piemēram, Līgums un tam

9 — Skat., piemēram, 1995. gada 15. decembra spriedumu lietā C-415/93 *Bosman, Recueil*, I-4921. lpp., 59.–61. punkts; 1998. gada 30. aprīļa spriedumu lietā C-230/96 *Cabour, Recueil*, I-2055. lpp., 21. punkts; 2000. gada 6. jūnija spriedumu lietā C-281/98 *Angonese, Recueil*, I-4139. lpp., 18. punkts, un 2004. gada 25. marta spriedumu apvienotajās lietās 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 un C-499/00 *Ribaldi, Recueil*, I-2943. lpp., 72. punkts.

10 — Šajā sakarā it īpaši jāmin Direktīva 76/207 un Direktīva 97/81.

11 — Attiecībā uz direktīvām atbilstošu interpretācijas principu saskaņā ar EKL 249. panta 3. punktu apvienojumā ar EKL 10. pantu tostarp skat. 1994. gada 14. jūlija spriedumu lietā C-91/92 *Faccini Dori, Recueil*, I-3325. lpp., 19.–26. punkts, kā arī tajā minēto judikatūru.

12 — Šo deklarāciju pieņēma vienpadsmit no tajā laikā esošajām divpadsmit dalībvalstu vai to valdību vadītājiem un tā nav publicēta Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī; šajā sakarā skat. prezidentūras secinājumus, *Bull*, EK 12-1989, 1.1.10. punkts.

saskaņā ar EKL 311. pantu pievienotie protokoli. Hartu nevar uzskatīt arī par saistošu sekundāro tiesību aktu, jo Eiropadomei nav likumdošanas varas. Tajā vienkārši ir deklarēti vispārīgi sociālpolitiski mērķi, ar kuriem iecerēts paātrināt Eiropas Savienības attīstību sociālās politikas jomā [13].

38. Pat ja Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām pati par sevi nav juridiski saistošs tiesību akts [14], vairākiem Kopienu tiesību noteikumiem tomēr ir cieša saistība ar to, un tas ir jāņem vērā, interpretējot un piemērojot Kopienu tiesības. Šādu tiesību noteikumu gadījumā arī Tiesa jau ir atsaukusies uz Hartu kā uz interpretācijas palīglīdzekli [15].

39. Runājot par EKL 141. pantu, tas ietilpst Līguma par sociālo politiku nodaļā, kuras ievada noteikums (EKL 136. panta pirmais punkts) šobrīd kopš Amsterdamas līguma spēkā stāšanās tieši atsaucas uz Hartu [16]. Tas pats attiecas uz Direktīvu 97/81, tās preambulas trešais apsvērums arī tieši atsaucas uz Hartu. Pat Direktīva 75/117 un Direktīva 76/207, kas stājās spēkā pirms Hartas pieņemšanas, paredz ieviest vienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem nodarbinātības jomā un tādējādi arī iekļaujas Hartas tematikā [17], un tas ir jāņem vērā, interpretējot un piemērojot šīs direktīvas.

40. Tomēr, neskatoties uz šādiem noteikumiem, kas jau to īpašā sociāli politiskā satura dēļ ir cieši saistīti ar Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, minētā harta ir jāņem vērā, interpretējot un piemērojot Kopienu tiesības. Tādi sociālās attīstības un augstas sociālās aizsardzības mērķi, kādi noteikti, piemēram, EKL 2. pantā, Līguma par Eiropas Kopienas izveidošanu preambulas otrajā un trešajā apsvērumā, kā arī Līguma par Eiropas Savienību preambulas astotajā apsvērumā, attiecas uz visām Kopienas darbībām. Tieši tādēļ arī Līguma par

13 — Tāpat skat. EKL 4. pantu, kuru, kaut arī 1989. gadā tas vēl nebija stājies spēkā, var uzskatīt par Eiropadomes un tajā pārstāvēto valstu un valdību vadītāju lomu pirms Līguma par Eiropas Savienību pieņemšanas izskaidrojumu.

14 — To, ka Harta nav juridiski saistoša, ir secinājis arī ģenerāladvokāts Džeikobss [*Jacobs*] savos secinājumos (*Recueil*, I-5754. lpp., 137. punkts), kas 1999. gada 28 janvārī sniegti lietā C-67/96 *Albany*, apvienotajās lietās no C-115/97 līdz C-117/97 *Brentjens'* un lietā C-219/97 *Drijvende Bokken* (1999. gada 21. septembra spriedumi, *Recueil*, attiecīgi I-5751., I-6025. un I-6121. lpp.).

15 — 2003. gada 9. septembra spriedums lietā C-151/02 *Jaeger*, *Recueil*, I-8389. lpp., 47. punkts, tāpat arī 2001. gada 26. jūnija spriedums C-173/99 *BECTU*, *Recueil*, I-4881. lpp., 39. lpp. Abi minētie spriedumi bija saistīti ar Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvu 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp., turpmāk tekstā — "Direktīva 93/104"), kuras preambulas ceturtais apsvērums tieši atsaucas uz Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām.

16 — 1999. gada 1. maijā.

17 — Skat. Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 16. punktu.

Eiropas Savienību preambulas ceturtais apsvērums tieši atsaucas uz Hartu, kas precizē šos mērķus.

41. Līdz ar to iesniedzējtiesai ir jāatbild, ka Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kaut arī tā nav juridiski saistoša, ir jāņem vērā kā Kopienu tiesību noteikumu interpretācijas palīglīdzeklis.

C — *Par pirmā jautājuma a) līdz c) apakšpunktu: "darba ņēmēja" jēdziens*

42. Ar pirmā jautājuma a) līdz c) apakšpunktu iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai jēdziens "darba ņēmējs" EKL 141. panta, Direktīvas 75/117, Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu un Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām izpratnē ietver arī personas, kas ir nodarbinātas tikai ierobežotā veidā un pēc vajadzības, bez iepriekš noteikta darba laika ilguma.

43. Kopienu tiesībās nepastāv vienota darba ņēmēja definīcija, jo šī jēdziena nozīme drīzāk ir atkarīga no katra konkrētā noteikuma [18]. Tādējādi ir jānošķir, no vienas puses, Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu un, no otras puses, EKL 141. pants, Direktīva 75/117, Direktīva 76/207 un Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām.

1. Darba ņēmēja jēdziens Pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu

44. Vispirms attiecībā uz Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu — saskaņā ar 2. klauzulas 1. punktu šo pamatnolīgumu piemēro "nepilna darba laika darba ņēmējiem, kam ir likumā noteiktais darba līgums vai darba attiecības, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī".

45. Līdz ar to Pamatnolīguma izpratnē jēdziens "darba ņēmējs" nav Kopienu tiesību jēdziens. Pamatnolīguma piemērošanas jomu attiecībā uz personām drīzāk nosaka saskaņā ar katrā lietā piemērojamajām valsts tiesībām. Jēdziens "darba ņēmējs" tādējādi ir jānosaka, ņemot vērā katrā dalībvalstī spēkā esošos tiesību aktus, koplīgumus un praksi. Dalībvalstīm šajā kontekstā ir plaša rīcības brīvība. Tomēr Kopienu tiesībās var būt paredzēti ierobežojumi. Tādējādi dalībvalsts

18 — Skat. 1998. gada 12. maija spriedumu lietā C-85/96 *Martínez Sala*, *Recueil*, I-2691. lpp., 31. punkts, un 2004. gada 13. janvāra spriedumu lietā C-256/01 *Allonby*, *Recueil*, I-873. lpp., 63. punkts.

pārkāptu lojālas sadarbības principu (EKL 10. pants), ja tā savās valsts tiesībās jēdzienu "darba ņēmējs" definētu tik šauri, ka Pamatnolīgumam par nepilna darba laika darbu praksē nebūtu nekāda lietderīga efekta un tā 1. klauzulā paredzēto mērķu sasniegšana būtu ievērojami apgrūtināta. Taču šajā lietā nekas par to neliecina.

46. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu *Oberster Gerichtshof* norāda, ka, pēc tās domām, Vipelas kundze ir uzskatāma par darba ņēmēju Austrijas tiesību izpratnē, neskatoties uz to, ka iepriekš nav ticis noteikts konkrēts darba laika ilgums. Saskaņā ar Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 2. klauzulas 1. punktu Vipelas kundze tādējādi ietilpst tā piemērošanas attiecībā uz personām jomā.

2. Darba ņēmēja jēdziens EKL 141. panta, Direktīvas 75/117 un Direktīvas 76/207, kā arī Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām izpratnē

47. Runājot par EKL 141. pantu, Direktīvu 75/117 un Direktīvu 76/207, kā arī Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, tajās darba ņēmēja jēdziens nav tieši definēts. Tādējādi, lai noteiktu šī jēdziena nozīmi, ir jāpiemēro vispāratzītie interpretācijas principi, it īpaši ņemot vērā tā kontekstu un Līguma mērķus [19].

48. Saskaņā ar EKL 2. pantu Kopienas uzdevums tostarp ir veicināt vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm. EKL 141. panta 1. punkts ir īpašs noteikums attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principu, kas ir viens no Kopienu pamatprincipiem, kuru aizsargā Kopienu tiesības [20]. Saskaņā ar EKL 3. panta 2. punktu Kopienas mērķis ir novērst nevienlīdzību un veicināt vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm. EKL 136. panta 1. daļā, kas atsaucas uz Eiropas Sociālo hartu [21] un Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām [22], ir noteikts, ka viens no Kopienas mērķiem tostarp ir dzīves un darba apstākļu uzlabošana, kā arī pienācīga sociālā aizsardzība.

49. Ņemot vērā šo sociālās aizsardzības mērķi, darba ņēmēja jēdziens EKL 141. panta, Direktīvas 75/117 un Direktīvas 6/207, kā arī Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociāla-

19 — Skat. iepriekš 18. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu *Allonby*, 64. punkts.

20 — Iepriekš 18. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Allonby*, 65. punkts; skat. arī 1976. gada 8. aprīļa spriedumu lietā 43/75 *Defrenne II*, *Recueil*, 455. lpp., 12. punkts, un 2000. gada 10. februāra spriedumu apvienotajās lietās C-270/97 un C-271/97 *Deutsche Post*, *Recueil*, I-929. lpp., 57. lpp.

21 — Parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī.

22 — Skat., jo īpaši, Hartas 7.–10. punktu.

jām pamattiesībām izpratnē ir jāuzskata par Kopienas tiesību jēdzienu un jāinterpretē plaši [23]. Šajā sakarā kā kritēriju var izmantot definīciju, ko Tiesa ir izstrādājusi saistībā ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos EKL 39. panta izpratnē [24].

50. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru attiecībā uz EKL 39. pantu, pamatojoties uz darba attiecībās pastāvošajām abpusējām tiesībām un pienākumiem, par darba ņēmēju ir uzskatāma persona, kas noteiktu laikposmu citas personas labā un tās vadībā sniedz pakalpojumus, saņemot par to atlīdzību [25]. Darba ņēmēja jēdziens tomēr prasa, lai darbība būtu efektīva un reāla, un tā nevar būt tik niecīga, lai to varētu uzskatīt par maznozīmīgu un ar papildu raksturu [26].

51. Iesniedzējtiesai, pamatojoties uz visiem konkrētās lietas apstākļiem, ir jānosaka, vai Vipelas kundzes darbība pamata lietā ir uzskatāma par efektīvu un reālu, vai arī tā ir tik niecīga, ka ir uzskatāma par maznozīmīgu un ar papildu raksturu [27]. Tomēr Tiesa, kurai ir jāsniedz lietderīgas atbildes uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, var, pamatojoties uz lietas materiāliem un tai iesniegtajiem rakstveida un mutvārdu apsvērumiem, sniegt norādījumus, kas var palīdzēt valsts tiesai izlemt lietu [28].

52. Tādējādi Tiesa jau iepriekš minētajā *Raulin* lietā ir atzinusi, ka arī personu, kas ir nodarbināta pēc vajadzības un nelielā apjomā, var uzskatīt par darba ņēmēju [29]. Šai lietai ir zināma līdzība ar pamata lietas faktiem. *Raulin* lietā tāpat nepastāvēja garantijas attiecībā uz darba stundu skaitu un bieži darbs tika veikts tikai dažas dienas nedēļā vai dažas stundas dienā. Darba devējam bija jāmaksā darba alga un sociālie pabalsti tikai par darba ņēmēja faktiski nostrādāto stundu skaitu. Savukārt darba ņēmējam nebija pienākuma pieņemt darba devēja "uzaicinājumu uz darbu".

23 — Iepriekš 18. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Allonby*, 66. punkts.

24 — Šajā kontekstā skat. arī iepriekš 18. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu *Allonby*, 67. punkts.

25 — 1986. gada 3. jūlija spriedums lietā 66/85 *Lawrie-Blum*, *Recueil*, 2121. lpp., 17. punkts; 1989. gada 31. maija spriedums lietā 344/87 *Bettray*, *Recueil*, 1621. lpp., 12. punkts; 1999. gada 8. jūnija spriedums lietā C-337/97 *Meeusen*, *Recueil*, I-3289. lpp., 13. punkts, un 2003. gada 6. novembra spriedums lietā C-413/01 *Ninni-Orasche*, *Recueil*, I-13187. lpp., 24. punkts. Skat arī iepriekš 18. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu *Martínez Sala*, 32. punkts.

26 — Skat. 1982. gada 23. marta spriedumu lietā 53/81 *Levin*, *Recueil*, 1035. lpp., 17. punkts, un 1992. gada 26. februāra spriedumu lietā C-357/89 *Raulin*, *Recueil*, I-1027. lpp., 10. un 12. punkts; kā arī iepriekš 25. zemsvītras piezīmē minētos spriedumus *Lawrie-Blum*, 21. punkts; *Meeusen*, 13. punkts, un *Ninni-Orasche*, 26. punkts.

27 — Iepriekš 26. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Raulin*, 13. punkts, un iepriekš 18. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Allonby*, 69. punkts.

28 — Pastāvīgā judikatūra sociālās politikas jomā; tostarp skat. 2003. gada 11. septembra spriedumu lietā C-77/02 *Steinicke*, *Recueil*, I-9027. lpp., 59. punkts, un 2003. gada 23. oktobra spriedumu apvienotajās lietās C-4/02 un C-5/02 *Schonheit un Becker*, *Recueil*, I-12575. lpp., 83. punkts.

29 — Iepriekš 26. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Raulin*, 9. — 11. punkts.

53. Ir tiesa, ka attiecībā uz darba ņēmēja statusa noteikšanu judikatūra atļauj ņemt vērā sniegto pakalpojumu neregulāro raksturu un ierobežoto ilgumu [30]. No lietas materiāliem tomēr izriet, ka Vipelas kundzes darbu bija paredzēts veikt ilgāku laikposmu un tas vidēji ietvēra trīs dienas nedēļā un divas sestdienas mēnesī. Tāpat ir jāatzīmē, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru pat tās personas, kas strādā tikai dažas stundas nedēļā un kuru ienākums varētu būt zemāks par noteikto minimālo algu, ir uzskatāmas par darba ņēmējiem [31].

54. Piemērojot jēdzienu "darba ņēmējs", kas izstrādāts saistībā ar brīvu pārvietošanos EKL 39. panta izpratnē, var secināt, ka Vipelas kundze būtu uzskatāma par darba ņēmēju. Tādēļ šajā lietā nav jānosaka, vai jēdziens "darba ņēmējs" sakarā ar tā sociālās aizsardzības mērķi sociālās politikas kontekstā būtu jāinterpretē plašāk nekā saistībā ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos EKL 39. panta izpratnē [32].

55. Līdz ar to kopumā iesniedzējtiesai ir jāatbild, ka darba ņēmēja jēdziens EKL 141. panta, Direktīvas 75/117 un Direktīvas 76/207, kā arī Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām izpratnē jebkurā gadījumā attiecas uz visām personām, kas sniedz pakalpojumus citas personas labā un tās vadībā, saņemot par to atlīdzību, ja vien šīs darbības ir efektīvas un reālas vai arī tās nav tik niecīgas, ka būtu uzskatāmas par maznozīmīgām un ar papildu raksturu. Šajā sakarā nav nozīmes tam, vai pastāv iepriekš noteikts precīzs darba laika ilgums.

D — *Sākotnēja piezīme par otro un trešo jautājumu: Direktīvas 97/81 un Direktīvas 76/207 piemērojamība*

56. Otrajā un trešajā jautājumā *Oberster Gerichtshof* atsaucas uz EKL 141. pantu, Direktīvu 75/117 un Direktīvu 76/207, kā arī uz Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu. Pirms detalizētas šo jautājumu izskatīšanas es iesaku noskaidrot, vai un kādā apjomā minētie noteikumi ir piemērojami šajā lietā.

1. Direktīvas 97/81 un Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu piemērojamība pirms 2000. gada 20. janvāra

57. Lai atbildētu uz otro un trešo jautājumu, saistībā ar Direktīvu 97/81 un tās pielikumā

30 — Iepriekš 26. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Raulin*, 14. punkts.

31 — Iepriekš 26. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Levin*, 15. un 16. punkts, un iepriekš 25. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Lawrie-Blum*, 21. punkts.

32 — To savos rakstveida apsvērumos norāda Komisija un *P&C*.

pievienoto Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu ir jāatzīmē, ka tās transponēšanai paredzētais laikposms beidzās tikai 2000. gada 20. janvārī [33], tas ir, pēc darba attiecību starp Vipelas kundzi un *P&C* izveidošanās.

58. Jautājums tādējādi ir par šī pamatnolīguma piemērojamību šajā lietā attiecībā uz laikposmu pirms 2000. gada 20. janvāra, it īpaši par to, vai valsts tiesību akti attiecībā uz šo laikposmu tāpat ir jāinterpretē un jāpiemēro saskaņā ar Direktīvu [34].

59. Direktīvas principā stājas spēkā tajās norādītajā datumā vai, ja tāda nav — divdesmitajā dienā pēc to publicēšanas [35]. Tās ir saistošas jau no šī brīža [36]. Transponēšanai paredzētajā laikposmā dalībvalstīm ir jāattur as veikt jebkādus pasākumus, kas var būtiski apdraudēt direktīvā paredzēto mērķi [37].

60. Tomēr, neskatoties uz šo aizliegumu apdraudēt direktīvas mērķi, direktīvas var būt juridiski saistošas pat pirms to transponēšanai paredzētā termiņa izbeigšanās. Attiecībā uz Direktīvu 97/81 no tās redakcijas izriet, ka tā *stājas spēkā* dienā, kad to publicēja Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī, tas ir — 1998. gada 20. janvārī [38]. Lai gan dalībvalstīm tika dots transponēšanas termiņš līdz 2000. gada 20. janvārim, šis termiņš attiecas tikai uz nepieciešamo *normatīvo un administratīvo aktu, kā arī koplīgumu* pieņemšanu [39]. Šāda laikposma mērķis un iemesls tā paredzēšanai ir dot pietiekamu laiku vajadzīgajām likumdošanas procedūrām un sarunām starp darba ņēmējiem un darba devēju [40]. Izņemot šo konkrēto gadījumu,

33 — Direktīvas 97/81 2. panta 1. punkts.

34 — Pastāv dažādi viedokļi attiecībā uz pienākuma interpretēt valsts tiesības saskaņā ar direktīvām pirms transponēšanas termiņa izbeigšanās apjomu. Kamēr ģenerāladvokāts Dermons (*Darmon*) uzskata, ka vispārīgs pienākums interpretēt valsts tiesības saskaņā ar direktīvām pastāv jau pirms transponēšanas termiņa izbeigšanās (1989. gada 14. novembrī sniegtie apvienotie secinājumi lietās C-177/88 un C-179/88 *Dekker* u.c., *Recueil*, I-3941., I-3956. lpp., 11. punkts), ģenerāladvokāts Džeikobss neiet tik tālu, bet tomēr uzskata, ka valsts pasākumi, ar kuriem tiek ieviesta direktīva un kuri jau stājušies spēkā, valsts tiesām ir jāinterpretē saskaņā ar direktīvu (1992. gada 25. jūnijā sniegtie secinājumi lietā C-156/91 *Hansa Fleisch*, *Recueil*, I-5567. lpp., 23. un 24. punkts).

35 — EKL 254. panta 1. punkts un 2. punkta otrais teikums. Direktīvas, kas nav adresētas visām dalībvalstīm, stājas spēkā brīdī, kad tās paziņotas to adresātiem.

36 — 1997. gada 18. decembra spriedums lietā C-129/96 *Inter-Environnement Wallonie*, *Recueil*, I-7411. lpp., 41. punkts. Skat. arī ģenerāladvokāta Albēra (*Alber*) secinājumus, kas sniegti 2003. gada 9. septembrī lietā *Rieser Internationale Transporte*, 112. punkts (2004. gada 5. februāra spriedums lietā C-157/02, *Recueil*, I-1477. lpp.).

37 — EKL 249. panta 3. punkts apvienojumā ar EKL 10. panta 2. punktu. Tāpat attiecībā uz tiesību aktu pieņemšanu skat. iepriekš 36. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu *Inter-Environnement Wallonie*, 45. punkts, kā arī 2003. gada 8. maija spriedumu lietā C-14/02 *ATRAL*, *Recueil*, I-4431. lpp., 58. punkts, un 36. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu *Rieser Internationale Transporte*, 66. punkts.

38 — Direktīvas 97/81 3. pants.

39 — Direktīvas 97/81 2. panta 1. punkts.

40 — Šajā sakarā skat. arī iepriekš 36. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu *Inter-Environnement Wallonie*, 43. punkts, un 37. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu *Rieser Internationale Transporte*, 68. punkts.

direktīvas kļūst juridiski saistošas attiecībā uz sasniedzamo mērķi jau no to spēkā stāšanās dienas, un tās ir saistošas arī dalībvalstu tiesu iestādēm [41].

61. It īpaši Kopienu likumdevēja politiskie lēmumi attiecībā uz nepilna darba laika darbu un līdz ar to Direktīvas 97/81 mērķis jau bija noteikti kopš šīs direktīvas spēkā stāšanās brīža. Šādi lēmumi ir jāņem vērā vienmēr, kad vien valsts tiesām ir jāinterpretē un jāpiemēro vispārīgi noteikumi vai neprecīzi valsts tiesību jēdzieni.

62. Gadījumā, ja vispārīgos noteikumus un neprecīzus tiesiskos jēdzienus saturošie normatīvie un administratīvie noteikumi ir pastāvējuši jau pirms direktīvas pieņemšanas, arguments par to, ka tiesām direktīvas transponēšanas laikā nevajadzētu aizsteigties priekšā likumdevēja lēmumam, arī ir kļūdains [42]. Tiktāl, ciktāl valsts tiesas saskaņā ar direktīvu tikai realizē to interpretācijas rīcības brīvību, ko tai iepriekš pastāvošajos valsts tiesību aktos paredzējis likumdevējs, tās vienkārši veic savu pamatpienākumu.

63. Tādēļ es uzskatu, ka valsts tiesību noteikumi, it īpaši vispārīgi noteikumi un neprecīzi tiesiskie jēdzieni, ir jāinterpretē un jāpiemēro saskaņā ar direktīvu arī pirms to transponēšanai paredzētā termiņa izbeigšanās. Šajā lietā Kopienu likumdevēja politiskie lēmumi attiecībā uz nepilna darba laika darbu it īpaši ietekmē valsts tiesības paredzēto diskriminācijas aizliegumu, kas pastāvēja jau pirms transponēšanas termiņa izbeigšanās, un var ietekmēt tā interpretāciju un piemērošanu [43]. Turklāt šie lēmumi ir jāņem vērā arī tiktāl, ciktāl pamata lietā jautājums ir par labas ticības pārkāpuma jēdzienu saskaņā ar valsts tiesībām; atbilstoši iesniedzējtiesas sniegtajai informācijai šim jēdzienam bija nozīme, izvērtējot noteiktus nepilna darba laika darba veidus Austrijā, jebkurā gadījumā — pirms 19.d panta iekļaušanas *AZG*.

41 — Iepriekš 36. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Inter-Environnement Wallonie*, 40. un 41. punkts; 1990. gada 13. novembra spriedums lietā C-106/89 *Marleasing, Recueil*, I-4135. lpp., 8. punkts, un 2000. gada 22. jūnija spriedums lietā C-318/98 *Fornasar, Recueil*, I-4785. lpp., 41. un 42. punkts. Iepriekš 37. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Rieser Internationale Transporte* (67. punkts) neiestājas pret to, ka interpretācija saskaņā ar direktīvām ir jāveic pirms transponēšanas termiņa izbeigšanās; tas tikai precizē, ka līdz transponēšanas termiņa beigām nevar būt runas par direktīvas tiešu piemērošanu un ka ne vienmēr ir jāpārtrauc pastāvošo valsts tiesību noteikumu piemērošana. Savukārt jautājums par direktīvām atbilstošu interpretāciju ir saistīts ar pastāvošo valsts tiesību piemērošanu.

42 — Skat., jo īpaši, ģenerāladvokāta Džeikobsa secinājumus, kas sniegti iepriekš 34. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Hansa Fleisch*, 24. punkts.

43 — Nepilna darba laika darba ņēmēju diskriminācijas aizliegums bija paredzēts jau *AZG* 19.d panta 6. punktā tā *Bundesgesetz BGBl. I* Nr. 46/1997 redakcijā. Skat. arī *GIBG* 2. pantā paredzēto diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ.

2. Direktīvas 76/207 piemērošana *ratione materiale*

64. Attiecībā uz iespējamo diskrimināciju dzimuma dēļ ir jāprecizē, vai ir piemērojams EKL 141. pants un Direktīvas 75/117 1. pants vai tomēr Direktīva 76/207 un kāda ir tās saistība ar Direktīvu 97/81, kurā ietverts Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu.

65. EKL 141. pants un Direktīvas 75/117 1. pants aizliedz diskrimināciju dzimuma dēļ attiecībā uz *darba samaksu*, turpretī diskriminācija dzimuma dēļ attiecībā uz *darbanosacījumiem* ir paredzēta Direktīvas 76/207 5. panta 1. punktā. Šo divu noteikumu piemērošanas jomas savstarpēji izslēdz viena otru [44].

66. Šajā gadījumā darba samaksa nav tas jautājums, par ko strīdas lietas dalībnieki pamata lietā. Vipelas kundzes prasība par darba algas samaksu drīzāk izriet no viņas strīda ar *P&C* attiecībā uz darba organizāciju, tas ir — strīda par darba nosacījumiem. Tas, ka atšķirības nodarbinātības nosacījumos vienmēr var arī finansiāli ietekmēt attiecīgos darba ņēmējus, kas zināmos apstākļos noved pie tiesvedības procesiem, nekavē Direktīvas 76/207 piemērošanu [45]. Tādu strīdu gadījumā ir piemērojams nevis EKL 141. pants vai Direktīvas 75/117 1. pants, bet gan Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkts kā speciālā tiesību norma.

67. Direktīvā 76/207 paredzētais diskriminācijas aizliegums tāpat ir piemērojams arī attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmēju diskriminācijas aizliegumu saskaņā ar Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu [46], jo šie divi noteikumi attiecas uz dažādiem faktiem un tiem ir dažādi mērķi. Tajos paredzētie attiecīgie diskriminācijas aizliegumi ir balstīti uz dažādiem apstākļiem. Starp tiem nepastāv nekāda konkrēta saistība.

E — *Par otro jautājumu: tiesību aktos pastāvošā diskriminācija*

68. Uzdodot otro jautājumu, iesniedzējtiesa pēc būtības jautā, vai saskaņā ar Kopienu tiesībām pastāv aizliegta diskriminācija gadī-

44 — Skat., piemēram, iepriekš 28. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu *Steinicke*, 48.–51. punkts, kā arī 2004. gada 1. aprīļa secinājumus, ko es sniedzu lietā C-19/02 *Hlozek* (2004. gada 9. decembra spriedums, *Recueil*, I-11491. lpp., 96. un 97. punkts, ar turpmākām atsaucēm.

45 — Iepriekš 28. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Steinicke*, 49.–51. punkts.

46 — Šajā sakarā skat. arī ģenerāladvokāta Ticano (*Tizzano*) secinājumus, kas sniegti 2003. gada 3. aprīlī iepriekš minētajā lietā *Steinicke*, 41., 42. un 58. punkts. Skat. arī Pamatnolīguma par nepilna darba laika darba ņēmējiem 6. klauzulas 4. punktu.

jumā, ja attiecībā uz pilna darba laika darba ņēmējiem pastāv konkrēti noteikumi attiecībā uz darba laika ilgumu, kas izriet no tiesību aktiem vai koplīgumiem, turpretī attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem šādi noteikumi — pat ar pakārtotu raksturu — nepastāv.

69. Šajā sakarā tādējādi ir jāņem vērā, no vienas puses, diskriminācijas aizliegums (kas nav saistīts ar dzimumu) starp nepilna darba laika un pilna darba laika darba ņēmējiem, un, otrkārt, (netiešs) diskriminācijas aizliegums atkarībā no dzimuma.

1. Aizliegums diskriminēt nepilna darba laika darba ņēmējus

70. Pamatnolīgumā par nepilna darba laika darba ņēmējiem ir ietverts aizliegums diskriminēt nepilna darba laika darba ņēmējus: saskaņā ar tā 4. klauzulas 1. punktu attiecībā uz darba nosacījumiem nepilna darba laika darba ņēmējiem nevar piemērot mazāk izdevīgākus noteikumus par tiem, ko piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

71. Lai noteiktu, vai tāda tiesiskā situācija kā Austrijas gadījumā ir diskriminējoša šajā sakarā, ir jāpārbauda divi jautājumi: vispirms ir jānoskaidro, vai nepilna darba laika darba ņēmējiem tiek piemēroti neizdevīgāki noteikumi par tiem, ko piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem. Ja tas tā ir, tad ir jāpārbauda, vai šo neizdevīgāko noteikumu piemērošanu var attaisnot ar objektīvu pamatojumu.

a) Neizdevīgāku noteikumu nepiemērošana attiecībā uz darba organizāciju

72. Vispirms attiecībā uz *darba organizāciju*[47] no iesniedzējtiesas sniegtās informācijas izriet, ka saskaņā ar Austrijas tiesību aktiem gan attiecībā uz nepilna darba laika, gan pilna darba laika darba ņēmējiem (*AZG* 19.c panta 1. punkts un 19.d panta 2. punkts) ir jābūt noslēgtam vai nu līgumam vai koplīgumam. Iesniedzējtiesas minētie noteikumi ne vienā, ne otrā gadījumā nesatur nevienu autonomā veidā piemērojamu noteikumu attiecībā uz darba organizāciju, pat ne pakārtoti piemērojamu noteikumu[48]. Tā kā uz pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmējiem tādējādi attiecas vieni un tie paši tiesību akti, nepastāv neizdevīgāku noteikumu piemērošana attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem.

47 — Ar izteicienu "darba organizācija" tiek apzīmēts, *kad* persona strādā.

48 — It īpaši noteikumi attiecībā uz gadījumiem, kad pilna darba laika darba ņēmēji pārsniedz parasto darba laiku, nesniedz pietiekamu informāciju par to darba laika organizāciju; tie vairāk attiecas uz darba laika ilgumu.

b) Neizdevīgāku noteikumu nepiemērošana attiecībā uz darba laika ilgumu

73. Tagad ir jāatbild uz jautājumu, vai pastāv neizdevīgāku noteikumu piemērošana attiecībā uz *darba laika ilgumu*[49]. Austrijas tiesības *AZG* 3. pantā noteic, ka parastais darba laiks ir 40 stundas nedēļā un astoņas stundas dienā. Saskaņā ar Austrijas valdības nostāju šis noteikums nekādā ziņā nav uzskatāms par speciālu noteikumu, kas ir piemērojams tikai pilna darba laika darba ņēmējiem. Iepriekš minētais maksimāli pieļaujamais apmērs vienādi attiecas gan uz pilna, gan nepilna darba laika darba ņēmējiem; ja nepilna darba laika darba ņēmēji strādā neregulāri, tad it īpaši var būt piemērojams dienas darba laika ilguma ierobežojums.

74. Pretēji Austrijas valdības viedoklim iesniedzējtiesa un Vipelas kundze savukārt uzskata, ka *AZG* 3. pantā paredzētais parastais darba laiks 40 stundas nedēļā un astoņas stundas dienā ir noteikums, kas ir piemērojams tieši pilna darba laika darba ņēmējiem, un ka Austrijas tiesības neparedz nekādu tiesisko modeli attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem. It īpaši Austrijas tiesībās nav paredzēti nekādi noteikumi attiecībā uz darba laika ilgumu — vajadzības gadījumā pat ne noteikumi ar pakārtotu raksturu — kādi attiecībā uz darbu pēc vajadzības ir sastopami, piemēram, Vācijā[50].

75. Pat ja ņemtu vērā iepriekš minēto pieeju, joprojām pastāvētu jautājums par to, vai tādu likumā paredzētu *nevienlīdzīgu attieksmi* varētu uzskatīt par *mazāk labvēlīgu noteikumu piemērošanu* nepilna darba laika darba ņēmējiem. Atbilde uz šo jautājumu ir jāizsecina no Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu vispārējā konteksta, kā arī tā nozīmes un mērķa.

i) Pienācīgas sociālās aizsardzības, nodarbinātības veicināšanas un elastīgākas darba organizācijas mērķi

76. EKL 136. panta 1. punktā Kopiena un dalībvalstis par saviem mērķiem tostarp nosaka nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, kā arī pienā-

49 — Ar izteicienu "darba laika ilgums" tiek apzīmēts, *cik daudz* persona strādā.

50 — 12. panta 1. punkts Vācijas 2000. gada 21. decembra likumā par nepilna darba laika darbu un uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem (*Gesetze über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*) (*Teilzeit- und Befristungsgesetz, BGBl. I 1966. lpp.*) nosaka: "Darba devēji un darba ņēmēji var vienoties, ka darba ņēmējs sniegs savus pakalpojumus atkarībā no darba apjoma (darbs pēc vajadzības). Līgumā ir jāparedz konkrēts iknedēļas un dienas darba laika ilgums. Gadījumā, ja iknedēļas darba laika ilgums nav noteikts, tiks uzskatīts, ka darba ilgums ir desmit stundas. Gadījumā, ja nav noteikts darba dienas ilgums, darba devējam ir jāpiedāvā darba ņēmējam darbs vismaz trīs nepārtrauktu stundu garumā."

cīgu sociālo aizsardzību. Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 7. punkts dzīves un darba apstākļu uzlabošanai paredz realizēt darba laika ilguma un organizācijas uzlabošanu, kā arī izmantot "citus nodarbinātības veidus, kas nav bezterminā nolīgumi", piemēram, nepilna darba laika darbu un sezonas darbu.

iespējamība darba attiecībās ir uzskatāma par nodarbinātību un dzīves un darba apstākļu uzlabošanu veicinošu faktoru un ne vienmēr par šķērsli šo mērķu sasniegšanai.

ii) Pretēju apsvērumu neesamība Direktīvā 93/104 un Direktīvā 91/533

77. Visbeidzot, attiecībā uz Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu tā ievadā esošie vispārīgie apsvērumi noteic, ka īpaši svarīgi ir nodrošināt profesionālās un ģimenes dzīves saderību, veicināt nodarbinātību, intensificēt nodarbinātību un panākt elastīgāku darba organizāciju [51]. Mērķis panākt elastīgāku darba organizāciju tā, lai tiktu ņemtas vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības, ir atrodams arī Pamatnolīguma 1. panta b) apakšpunktā.

79. Arī no citām direktīvām darba tiesību jomā, uz kurām atsaucas iesniedzējtiesa, neizriet pretēji apsvērumi.

78. Salīdzinot šos mērķus, var secināt — interpretējot un piemērojot Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, īpaša vērība ir jāvelta ne tikai pienācīgai sociālajai aizsardzībai, bet arī nodarbinātības veicināšanai, elastīgākai darba organizācijai un attiecīgajām darba devēju un darba ņēmēju vajadzībām. Elastība un jauna veida nolīgumu

80. No vienas puses, runājot par Direktīvu 93/104, tās 6. panta 1. punktā ir paredzēts: "nedēļas darba laiku ierobežo ar normatīviem un administratīviem aktiem vai koplīgumiem, vai nolīgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem". Tomēr, kā to jau norāda nosaukums un šī noteikuma ievads, tā mērķis ir tikai noteikt *maksimālo* darba laiku, lai nodrošinātu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību [52].

51 — Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu vispārīgo apsvērumu 4. un 5. punkts; tāpat skat. Direktīvas 97/81 preambulas piekto apsvērumu.

52 — Šo secinājumu apstiprina Direktīvas 93/104 preambulas piektais un astotais apsvērums. Skat. arī 1996. gada 12. novembra spriedumu lietā C-84/94 Lielbritānijas Apvienotā Karaliste/Padome, *Recueil*, I-5755. lpp., 12., 22., 29. un 45. punkts.

81. No otras puses, Direktīva 91/533 [53] paredz, ka darbinieks ir rakstveidā jāinformē par tā parastās darba dienas vai nedēļas ilgumu [54]. Tomēr šī noteikuma vienīgais mērķis ir informēt darba ņēmējus par pastāvošajām tiesībām un pienākumiem, lai atvieglotu tiem šādu tiesību un pienākumu pierādīšanu, kā arī kopumā radītu lielāku darba tirgus pārskatāmību [55]. Direktīvu 91/533 nevajadzētu uztvert tādējādi, ka papildus šim informācijas sniegšanas pienākumam tās mērķis ir vērā ņemami saskaņot valsts tiesību aktus darba līgumu jomā, piemēram, paredzot tiesisku pienākumu visu veidu darba attiecībās iepriekš noteikt konkrētu darba laika ilgumu [56]. Tādās darba attiecībās, kur konkrēts darba laika ilgums nav noteikts, ir jābūt iespējai izpildīt informācijas sniegšanas pienākumu kādā citā piemērotā veidā, piemēram, darba devējam regulāri informējot darba ņēmēju par darba grafiku [57].

82. Līdz ar to kopumā no Direktīvas 93/140 un Direktīvas 91/533, kā arī Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām nevar izdarīt pretēju secinājumu tam, ka tādas darba attiecības, kuru raksturīpašība ir regulāra darba laika neesamība, būtu jāaizliedz.

iii) Neizdevīgāku noteikumu nepiemērošana nepilna darba laika darba ņēmējiem

83. Ņemot vērā šos apsvērumus, nevar uzreiz uzskatīt, ka nepilna darba laika darba ņēmējiem tiek piemēroti neizdevīgāki noteikumi salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem gadījumā, ja tiesību akti konkrēti nenosaka darba laika ilgumu — pat ne ar pakārtota rakstura noteikumiem — un it īpaši nenosaka nekādu minimālo darba laiku attiecībā uz tiem. Jo vairāk brīvības likumdevējs atstāj darba devējiem un darba ņēmējiem veidot to darba attiecības elastīgi, jo vieglāk ir radīt darba vietas un jo drīzāk ir iespējams ņemt vērā konkrētu personu grupu īpašās vajadzības.

84. Tā, piemēram, darbs pēc vajadzības, kur noteicošās ir pušu vēlmes attiecībā uz darba grafiku, arī sniedz darba ņēmējam lielāko iespējamo brīvību. Tādēļ tas ir īpaši piemērots darba ņēmējiem, kas var vai vēlas strādāt neregulāri un atšķirīgos apmēros vai kas tikai vēlas papildināt savus ienākumus. Tas tā ir, piemēram, gadījumā ar tādām personām, kas

53 — Padomes 1991. gada 14. oktobra Direktīva 91/533 par darba devēja pienākumu informēt darbiniekus par darba līguma vai darba attiecību nosacījumiem (OV L 288., 32. lpp.).

54 — Direktīvas 91/533 2. panta 2. punkta i apakšpunkts apvienojumā ar 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu.

55 — Skat. arī Direktīvas 91/533 otro apsvērumu.

56 — Direktīvas 91/533 preambulas astotais apsvērums, kā arī tās 1. panta 2. punkta b apakšpunkts ("gadījuma rakstura darbs") norāda, ka Kopienu likumdevēja mērķis nebija paredzēt stingrus noteikumus, izslēdzot jebkādu elastību.

57 — Šajā sakarā skat. arī Austrijas valdības sniegtos mutvārdu apsvērumus.

galvenokārt vēlas pašas audzināt savus bērnus vai rūpēties par piederīgajiem, kā arī ar skolēniem un studentiem. Turklāt saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegto informāciju Vipelas kundze arī vēlējās "strādāt īslaicīgi un ietaupīt līdzekļus".

85. Ir tiesa, ka darba ņēmējiem, kas noteiktā apjomā ir atkarīgi no regulāriem ienākumiem vai kuriem ir svarīgi, ka to darba laika ilgums tiek noteikts iepriekš, darba laika noteikšana pakārtoti piemērojamos tiesību aktos būtu lietderīga un atbilstu sociālās aizsardzības mērķim, vienlīdzīgas darba samaksas principam [58], kā arī vēlmei uzlabot dzīves un darba apstākļus. Tomēr tajā pašā laikā tāds noteikums var samazināt pamudinājumu radīt jaunas darba vietas, izmantojot jauna veida nolīgumus, un tādējādi sarežģīt darbību tām personām, kas nevēlas vai nevar strādāt regulāri un vienmēr vienā un tajā pašā apjomā. Līdz ar to nepilna darba laika darba ņēmēju darba laika noteikšana tiesību aktos tādējādi ne vienmēr ir priekšrocība, un tās neesamība ne vienmēr nostāda neizdevīgā stāvoklī attiecīgās personas.

86. Piemērojot diskriminācijas aizliegumu konkrētam gadījumam, var ņemt vērā dažādās darba devēja un darba ņēmēja sarunu pozīcijas darba attiecībās un it īpaši to, vai netiek ļaunprātīgi izmantotas tādas līgumiskās vienošanās, kurās darba devējs nav noteicis konkrētu darba laiku [59]. Pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu neparedz jau likumdošanas posmā ierobežot darba devējiem un darba ņēmējiem pieejamās iespējas vienoties par darba laiku.

87. Dalībvalstis, protams, var pārsniegt Kopienu tiesībās paredzēto aizsardzības līmeni un savos tiesību aktos paredzēt stingrākus noteikumus nepilna darba laika darba ņēmēju aizsardzības jomā kā, piemēram, noteikumu par minimālo darba laika ilgumu [60]. Tomēr no Kopienu tiesībām neizriet nekāds pienākums pieņemt stingrākus noteikumus. Kopienu tiesību noteikumi attiecībā uz nepilna darba laika darbu paredz tikai minimālos standartus [61].

58 — Šajā sakarā skat. Kopienu Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 5. punktu.

59 — Šajā sakarā skat. turpmāk norādītos ar trešo jautājumu saistītos apsvērumus, jo īpaši 108.–112. punktu.

60 — Tādējādi, piemēram, Beļģijā tiesību aktos minimālais darba laiks attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem ir noteikts kā viena trešdaļa no salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja darba laika (1978. gada 3. jūlija likuma par darba līgumiem 11.a pants, 1978. gada 28. augusta *Moniteur belge*). Vācijā attiecībā uz darbu pēc vajadzības pastāv pakārtota rakstura tiesību norma (skat. iepriekš 50. zemsvītras piezīmi). Citās dalibvalstis noteikumi attiecībā uz minimālo darba laika ilgumu var būt paredzēti koplīgumos.

61 — Skat. EKL 137. panta 2. punkta otrās daļas b) apakšpunktu (šis noteikums aizvieto Līguma par sociālo politiku, kas parakstīts 1992. gada 7. februārī Māstrihtā, 2. panta 2. punkta pirmo daļu), Direktīvas 97/81 vienpadsmito apsvērumu, kā arī Pamatnolīguma par nepilna darba laika darba ņēmējiem 6. klauzulas 1. punktu.

c) Starpsecinājums

88. Tāds tiesiskais regulējums kā Austrijas *AZG*, kas tiesību aktos — vajadzības gadījumā pat ne pakārtotā veidā — nenosaka nepilna darba laika darba ņēmēju darba laiku un darba organizāciju, nesatur aizliegtu diskrimināciju salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.

2. Diskriminācijas aizliegums dzimuma dēļ

89. Tagad ir jāapsver, vai tas, ka Austrijas tiesībās nepastāv tiesību aktos noteikts nosacījums — vajadzības gadījumā pat ne ar pakārtotu raksturu — kas regulē nepilna darba laika darba ņēmēju darba laiku un darba organizāciju, ir uzskatāms par aizliegtu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta izpratnē.

90. Pēc iesniedzējtiesas domām [62], Austrijas tiesības paredz atšķirīgu attieksmi pret pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmējiem. Nosakot parasto darba laiku 40 stundas nedēļā un astoņas stundas dienā, *AZG* 3. pants paredz īpašu noteikumu pilna darba laika darba ņēmējiem, bet, no otras puses, neparedz nevienu noteikumu attiecībā uz darba laiku — vajadzības gadījumā pat ne ar pakārtotu raksturu — nepilna darba laika darba ņēmējiem.

91. Šajā sakarā attiecībā uz dzimumu *AZG* ir formulēts neitrāli. Tomēr saskaņā ar pastāvīgo judikatūru valsts tiesiskais regulējums ir netieši diskriminējošs, ja, kaut arī neitrāli formulēts, tas faktiski nostāda nelabvēlīgā situācijā procentuāli daudz lielāku viena dzimuma pārstāvju skaitu, ja vien atšķirīgās attieksmes pamatā nav objektīvi faktori, kas nav saistīti ar jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ [63].

92. No iesniedzējtiesas sniegtās informācijas izriet, ka pilna darba laika darba ņēmēji Austrijā ir aptuveni 60 % vīriešu un 40 % sieviešu, kamēr 90 % no nepilna darba laika darba ņēmējiem ir sievietes un tikai 10 % ir vīrieši. Tiesību noteikuma attiecībā uz darba

62 — Attiecībā uz iesniedzējtiesas viedokli skat. šo secinājumu 74. punktu; attiecībā uz Austrijas valdības pausto pretējo viedokli skat. šo secinājumu 73. punktu.

63 — 2000. gada 26. septembra spriedums lietā C-322/98 *Kachelmann, Recueil*, I-7505. lpp., 23. punkts, un 2000. gada 6. aprīļa spriedums lietā C-226/98 *Jørgensen, Recueil*, I-2447. lpp., 29. punkts; skat. arī 1986. gada 13. maija spriedumu lietā 170/84 *Bilka Kaufhaus, Recueil*, 1607. lpp., 29.–31. punkts, un 1989. gada 13. jūlija spriedumu lietā 171/88 *Rinner-Kühn, Recueil*, 2743. lpp., 12. punkts; iepriekš 28. zemsvītras piezīmē minētais spriedums *Steinicke*, 57. punkts, kā arī 2003. gada 20. marta spriedums lietā C-187/00 *Kutz-Bauer, Recueil*, I-2741. lpp., 50. punkts. Netiešas diskriminācijas aizliegums attiecībā uz darba apstākļiem izriet arī no Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkta.

laika ilgumu neesamība — vajadzības gadījumā ar pakārtotu raksturu — vairāk ietekmē sievietes, nekā vīriešus.

93. Kā to pamatoti norāda Komisija, pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmēji šajā specifiskajā kontekstā nav pilnīgi salīdzināmi. Attiecībā uz darba laika ilgumu pilna darba laika darbu Austrijā nevar reglamentēt individuāli un līgumtiesiski: strādājamo stundu skaits ir noteikts saskaņā ar tiesību aktos paredzēto parasto darba laiku atbilstoši *AZG* 3. pantam (vai citam izdevīgākam koplīguma noteikumam). Savukārt nepilna darba laika darbs paredz līgumtiesisku vienošanos par darba laiku vai nu noteiktu regulāru stundu vai atšķirīga stundu skaita veidā saskaņā ar darba pēc vajadzības jēdzienu.

94. Tomēr, pat ja pretēji šeit aizstāvētajam viedoklim pilna un nepilna darba laika darba ņēmēji šajā kontekstā būtu uzskatāmi par salīdzināmiem, ar diskrimināciju dzimuma dēļ nesaistīti objektīvi faktori varētu attaisnot konkrēta tiesību akta noteikuma neesamību attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmēju darba laiku. Vēlme nodrošināt elastību darba nosacījumos kalpo nodarbinātības veicināšanai un tādējādi arī dzīves un darba apstākļu uzlabošanai. Turklāt, kā jau minēts iepriekš, tiesību noteikuma attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem neesamība ne vienmēr nostāda tos nelabvēlīgākā situācijā [64].

95. Kopsavilkumā: tāds tiesību akts kā Austrijas *AZG*, kurā nav iekļauts tiesību noteikums — vajadzības gadījumā ar pakārtotu raksturu — attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmēju darba laika ilgumu un darba organizāciju, nesatur aizliegtu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta izpratnē.

F — *Par trešo jautājumu: diskriminācija darba līgumā*

96. Iesniedzējtiesas trešā jautājuma mērķis ir konkrēti noteikt pamata lietā pastāvošās darba attiecības. Iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai no Kopienu tiesību viedokļa pastāv aizliegta diskriminācija, ja tāds līgums kā pamatlīgums, kuru *P&C* izmantoja darba pēc vajadzības nolūkiem, neparedz iepriekš noteiktu konkrētu darba laiku.

64 — Skat. šo secinājumu 83.–85. punktu.

97. Jautājums šeit vēlreiz ir par, pirmkārt, diskriminācijas aizliegumu (kas nav saistīts ar dzimumu) starp nepilna un pilna darba laika darba ņēmējiem un, otrkārt, par (netiešu) diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ.

1. Aizliegums diskriminēt nepilna darba laika darba ņēmējus

98. Pirmajā brīdī šķiet, ka *P&C* praktizētais darbs pēc vajadzības pilnībā neatbilst klasiskajai idejai par nepilna darba laika darbu. Tomēr jēdziens "nepilna darba laika darba ņēmējs" Pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu ir ļoti plašs. Pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktā kā nepilna darba laika darba ņēmējs ir definēts "darbinieks, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja parasto darba laiku". No lietas materiāliem izriet, ka tā tas bija Vipelas kundzes gadījumā. Tāda darba ņēmēja kā Vipelas kundze tādējādi ir nepilna darba laika darba ņēmēja Pamatnolīguma izpratnē un līdz ar to ietilpst tā aizsardzības jomā.

99. Minētā Pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkts paredz, ka attiecībā uz darba nosacījumiem noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav neizdevīgāki par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

100. Tā kā starp Vipelas kundzi un *P&C* noslēgtajā pamatlīgumā konkrēts darba laiks nav noteikts, darba laiks un darba organizācija ir nosakāmi katrā konkrētā gadījumā, pusēm vienojoties, atbilstoši darba pēc vajadzības jēdzienam.

101. Šāda veida līgums būtiski atšķiras no parastā darba laika — 38,5 stundām nedēļā, kas attiecas uz salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem un kas iepriekš noteikts koplīgumā [65]. Tomēr vēl ir jāizskata jautājums, vai šāda *nevienlīdzīga attieksme* ir uzskatāma par *neizdevīgāku noteikumu piemērošanu* nepilna darba laika darba ņēmējiem.

a) Iesniegto argumentu kopsavilkums

102. Iesniedzējtiesa, Vipelas kundze, kā arī Austrijas valdība būtībā norāda, ka darba pēc

65 — Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu šajā sakarā ir norāde uz Austrijas tirdzniecībā nodarbināto darba ņēmēju koplīgumu. Iesniedzējtiesas kompetencē saskaņā ar Pamatnolīguma par nepilna darba laika darba ņēmējiem 3. klauzulas 2. punktu ir pārliecināties par to, vai šis koplīgums attiecas uz salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem uzņēmumā *P&C*.

vajadzības, kam nav iepriekš noteikta darba laika, rezultātā komerciālais risks no darba devēja tiek pārnests uz darba ņēmēju, starp šīm divām pusēm tiek radīts pastāvīgs pārrunu stāvoklis un darba laika ilgums un darba organizācija tiek pilnībā atstāta darba devēja pārziņā.

103. Savos rakstveida un mutvārdu apsvērumos Vipelas kundze tāpat norāda uz izvēlētā līguma veida iespējamām sociālajām sekām: ja pēc vajadzības nodarbinātais personāls ilgāku laiku netiktu izmantots, to varētu izmantot kā līdzekli, lai tikpat kā nebūtu jāveic atvaļinājuma apmaksa, slimības un maternitātes pabalstu, kā arī darba attiecību izbeigšanas gadījumā izmaksājamo pabalstu izmaksa.

prasītājai nekādus ienākumus un ka prasītāja katrā konkrētā gadījumā ir tiesīga atteikties no darba piedāvājuma un tas nenostāda to neizdevīgākā stāvoklī. Tāpat prasītājai nebija jābūt gatavai izpildīt darbu jebkurā brīdī. Atbilstoši vajadzībām nodarbinātajam personālam bija tiesības uz ikgadējo apmaksāto 30 dienu atvaļinājumu, uz papildu maksājumiem saskaņā ar koplīgumu un uz tiesību aktos noteiktajiem maksājumiem darba attiecību izbeigšanas gadījumā, un uz darba algas saglabāšanu slimības gadījumā. Uz personālu, kas nodarbināts atbilstoši vajadzībām, attiecās arī sociālā apdrošināšana. Pēc *P&C* domām, tādējādi nevar būt runa par amorālu korporatīvās atbildības pārnešanu uz darba ņēmējiem.

b) Diskriminācijas aizlieguma interpretācija

104. *P&C* norāda, ka darbs pēc vajadzības ir ļoti populārs tā darbinieku vidū un to iesaka arī darba ņēmējus pārstāvošā institūcija (uzņēmuma padome). Darba laika ilgumu katrā konkrētā gadījumā nosaka ar līgumu atbilstoši paredzētajam pārdošanas vai darba apjomam, no vienas puses, un ņemot vērā darba ņēmēju intereses, no otras puses. Prasītāja tika tieši informēta par šāda līguma priekšrocībām un trūkumiem. Tāpat tika arī tieši norādīts, ka pamatlīgums nenodrošina

105. Neizdevīgāku noteikumu piemērošanas nepilna darba laika darba ņēmējiem aizliegums saskaņā ar Pamatnolīguma par nepilna darba laika darba ņēmējiem 4. klauzulas 1. punktu ir jāinterpretē un jāpiemēro, ievērojot tā vispārīgo kontekstu un šī noteikuma nozīmi un mērķi [66].

66 — Šajā sakarā skat., jo īpaši, šo secinājumu 76. un 78. punktu.

i) Vispārīga neizdevīgāka stāvokļa neesamība nepilna darba laika darba ņēmējiem

106. Protams, tāds līguma veids, kas neparedz iepriekš noteiktu darba laiku, var nostādīt neizdevīgākā stāvoklī tos darba ņēmējus, kas noteiktā apjomā ir atkarīgi no regulāriem ienākumiem vai kuriem ir būtiski paredzēt darba apjomu. Tomēr šis pats līguma veids var būt izdevīgs tiem darba ņēmējiem, kas var vai vēlas strādāt tikai neregulāri un atšķirīgu darba apjomu vai arī vēlas tikai papildināt savus ienākumus [67]. *P&C* uzņēmuma padomes kā šī uzņēmuma ievēlētās darbinieku pārstāvniecības institūcijas pozitīvo attieksmi pret darba pēc vajadzības koncepciju var uzskatīt par papildu norādi, ka šāds līguma veids nesniedz labumu tikai darba devējam un nenostāda darba ņēmēju neizdevīgākā stāvoklī.

107. Ņemot vērā iepriekš minēto, tādu līguma veidu, kurā nav iepriekš noteikts darba laiks, nevar uzskatīt par vispārīgi neizdevīgu attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem. Tas būtu pretēji elastīgas darba organizācijas un nodarbinātības veicināšanas mērķiem, uz kuriem ir balstīts Pamatnolīgums par nepilna darba laika darba ņēmējiem, un nepietiekami ņemtu vērā noteiktu darba ņēmēju intereses [68].

ii) Pienācīga sociālā aizsardzība un ļaunprātīgas izmantošanas aizliegums

108. Tomēr, interpretējot un piemērojot diskriminācijas aizliegumu konkrētajā lietā, nedrīkst neievērot pienācīgas sociālās aizsardzības mērķi, it īpaši darba ņēmēju interešu ievērošanu [69].

109. No vienas puses, šis mērķis paredz, ka, pieņemot darbā darbinieku, darba devējam ir jānodrošina, ka tas ir pietiekami informēts par attiecīgā līguma veida, kurā nav iepriekš noteikts darba laiks, priekšrocībām un trūkumiem un ka šis līgums atbilst darba ņēmēja interesēm. Vajadzības gadījumā darba devējam ir jāsniedz darbiniekam pienācīgi paskaidrojumi šajā sakarā. Šajā gadījumā Vipelas kundzei pirms pieņemšanas darbā nenoliedzami tika sniegta detalizēta informā-

67 — Skat. šo secinājumu 84. punktu, kā arī tur minētos piemērus.

68 — Attiecībā uz piemēriem skat. šo secinājumu 84. punktu.

69 — EKL 136. panta 1. punkts un Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 10. punkts.

cija un viņa pati bija atzinusi, ka viņai nav nepieciešami regulāri ienākumi. Saskaņā ar *P&C* sniegto informāciju, kas nav tikusi apstrīdēta, *P&C* izmantoja darba pēc vajadzības modeli tikai attiecībā uz tiem darbiniekiem, kas nebija atkarīgi no regulāriem ienākumiem.

110. No otras puses, no pienācīgas sociālās aizsardzības mērķa tāpat var secināt ļaunprātīgas izmantošanas aizliegumu visu darba attiecību laikā. Ciktāl darba devējs darba pēc vajadzības sistēmas ietvaros ļaunprātīgā veidā nepiedāvā darbu darbiniekam, tam varētu būt Vipelas kundzes minētās sociālās sekas, piemēram, attiecībā uz noteiktu ar darba attiecībām saistītu priekšrocību pastāvēšanu vai to aprēķināšanu, tādām kā atvaļinājuma apmaksa, darba algas saglabāšana slimības gadījumos, maternitātes pabalsts vai veselības apdrošināšana. Šāda veida ļaunprātīgu izmantošanu varētu konstatēt gadījumā, kad bez jebkāda objektīva iemesla darbs tiek piedāvāts noteiktiem darba ņēmējiem, bet citiem pretēji to vēlmei tas netiek piedāvāts vai arī tiek piedāvāts mazākā apmērā.

111. Tomēr no abstrakta riska par to, ka darba devējs varētu ļaunprātīgi izmantot darba ņēmējus, vien nevar secināt, ka līgumam, kurā nav iepriekš noteikts darba laiks, ir *vispārēji* nelabvēlīgas sekas attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem. Ļaunprātīga darba nepiedāvāšana konkrētajā gadījumā drīzāk būtu jānovērtē tādā pašā veidā kā darba devēja cita veida ļaunprātīga rīcība darba attiecību laikā, un uz to var attiekties šim mērķim valsts tiesiskajā regulējumā darba tiesību jomā paredzētās sankcijas [70]. Šajā sakarā saskaņā ar Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darba ņēmējiem dalībvalstīm un to tiesām ir plaša rīcības brīvība. Ļaunprātīga izmantošana saskaņā ar attiecīgās valsts tiesiskajā regulējumā iekļauto formulējumu var radīt, piemēram, tiesības uz zaudējumu atlīdzību, tiesības uz pagaidu aizsardzības nodrošināšanu un citas darba ņēmēja tiesības.

112. Iesniedzējtiesai ir jāpārliecinās, ka konkrētajā gadījumā, kuru tā izskata, šāda ļaunprātīga izmantošana nav notikusi; jebkurā gadījumā Vipelas kundze tiesvedības laikā Tiesā nav sniegusi attiecīgus argumentus šajā sakarā.

c) Starpsecinājums

113. Iepriekš minēto iemeslu dēļ gadījumā, ja pamatlīgums neparedz iepriekš noteiktu darba laiku, nepastāv aizliegta nepilna darba laika darba ņēmēju diskriminācija Pamatnolīguma par nepilna darba laika darba ņēmējiem 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, ja vien darba ņēmējs nav bijis nepietiekami

70 — Skat. Pamatnolīguma par nepilna darba laika darba ņēmējiem 6. klauzulas 5. punktu, kurš attiecībā uz sūdzību un strīdu novēršanu un izšķiršanu atsaucas uz valsts tiesību aktiem, kopīgumiem un praksi.

informēts par šī līguma veida priekšrocībām un trūkumiem vai ja darba devējs vēlāk ļaunprātīgā veidā nav piedāvājis darbu darba ņēmējam.

a) Nevienlīdzīgas attieksmes pret sievietēm neesamība

116. Lai varētu apstiprināt, ka sievietes to dzimuma dēļ ir nostādītas neizdevīgākā stāvoklī, nepietiek tikai ar konstatējumu, ka procentuāli — izolēti skatoties — konkrētā grupā, tādā kā darba ņēmēji, kas tiek nodarbināti pēc vajadzības, sieviešu īpatsvars ir ievērojami augstāks nekā vīriešu īpatsvars. Saskaņā ar nevienlīdzīgas attieksmes jēdzienu ir jāveic salīdzinājums ar citām darba ņēmēju kategorijām tajā pašā uzņēmumā.

2. Diskriminācijas dzimuma dēļ aizliegums

114. Vēl ir jāizskata jautājums par to, vai *P&C* izmantotais darba pēc vajadzības modelis, kurā iepriekš nav noteikts darba laiks, rada diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta izpratnē.

117. Savos rakstveida apsvērumos *P&C* norādīja, un tas arī netika apstrīdēts, ka tā uzņēmumā 84,84 % darba ņēmēju, kas tiek nodarbināti pēc vajadzības, ir sievietes, kamēr sieviešu īpatsvars starp pilna un nepilna darba laika darba ņēmējiem ar noteiktām darba stundām ir 75,82 %. Tiesas sēdē, atbildot uz jautājumu, *P&C* arī norādīja, ka pilna darba laika sieviešu dzimuma darba ņēmēju īpatsvars — skatoties atsevišķi — ir aptuveni 65 %, kamēr nepilna darba laika sieviešu dzimuma darba ņēmēju — gan nepilna darba laika darba ņēmēju ar noteiktām darba stundām, gan nepilna darba laika darba ņēmēju, kas ir nodarbinātas pēc vajadzības — īpatsvars ir aptuveni 85 % [72].

115. Šis līguma modelis ir organizēts tādā veidā, ka tas nav saistīts ar dzimumu; darbs pēc vajadzības ir pieejams abu dzimumu pārstāvjiem. Tomēr saskaņā ar pastāvīgo judikatūru valsts tiesiskais regulējums ir netieši diskriminējošs, ja, kaut arī neitrāli formulēts, tas faktiski nostāda nelabvēlīgākā situācijā procentuāli daudz lielāku viena dzimuma pārstāvju skaitu, ja vien atšķirīgās attieksmes pamatā nav objektīvi faktori, kas nav saistīti ar jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ [71].

71 — Skat. šo secinājumu 91. punktu un 63. zemsvītras piezīmē minētās lietas.

72 — Saskaņā ar *P&C* sniegto informāciju šie rādītāji — 65 % un 85 % — ir balstīti uz visu tā uzņēmumu pārskatu Vācijā un Austrijā.

118. Valsts tiesas kompetencē ir novērtēt, vai šādi statistikas dati ir būtiski [73]. Tai pat laikā Tiesa, kurai jāsniedz atbildes uz iesniedzējtiesas jautājumiem, var sniegt tai norādes, kas ļautu tai attiecīgi izlemt lietu.

119. Sieviešu īpatsvars to darba ņēmēju vidū, kas ir nodarbināti pēc vajadzības, ir gandrīz tāds pats kā sieviešu īpatsvars, kas ir nodarbinātas uz nepilnu darba laiku ar noteiktu darba laika ilgumu, t.i., aptuveni 84–85 %. Salīdzinot nepilna darba laika darba ņēmējus, kas nodarbināti pēc vajadzības, ar pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmējiem ar noteiktu darba laiku, sieviešu dzimuma darba ņēmēju īpatsvars to darba ņēmēju vidū, kas nodarbināti pēc vajadzības, ir par aptuveni 10 % augstāks (84,84 % salīdzinājumā ar 75,82 %). Salīdzinot nepilna darba laika darba ņēmējus ar pilna darba laika darba ņēmējiem, var secināt: lai gan pilna darba laika darba ņēmēju lielākā daļa arī ir sieviešu dzimuma darba ņēmējas, sieviešu īpatsvars — aptuveni 65 % apmērā — ir par aptuveni 20 % zemāks nekā nepilna darba laika darba ņēmēju gadījumā.

120. No šiem skaitļiem izriet, ka *P&C* ir paaugstināts nodarbināto sieviešu dzimuma darba ņēmēju īpatsvars. Ikviens *P&C* izvēlētais līguma veids (līgums uz pilnu darba laiku, uz nepilnu darba laiku ar noteiktu darba laiku vai darbs pēc vajadzības) tādējādi īpaši ietekmē sievietes.

121. Tā kā šajā lietā galvenais izskatāmais jautājums ir par iepriekš noteikta darba laika neesamību, īpaša vērība ir jāpievērš salīdzinājumam starp darba ņēmējiem, kuriem *irnoteikts darba laiks* (vai nu kā nepilna vai pilna laika darba ņēmējiem), un tiem, kam *nav noteikts darba laiks*. Šajās divās grupās nodarbināto sieviešu īpatsvara starpība ir tikai aptuveni 10 %. Lietā *Seymour-Smith* un *Perez* Tiesa šādu starpību atzina par nebūtisku [74]. Ņemot vērā iepriekš minēto, es uzskatu, ka gadījumā, ja *P&C* piemēro noteiktu darba laiku pilna darba laika un dažiem nepilna darba laika darba ņēmējiem, bet ne tiem darba ņēmējiem, kas tiek nodarbināti pēc vajadzības, nevar būt jautājums par nevienlīdzīgu attieksmi dzimuma dēļ.

122. Kopsavilkumā: ja līguma veids bez iepriekš noteikta darba laika neietekmē viena dzimuma darba ņēmējus ievērojami vairāk nekā citu veidu līgumi, tas nav uzskatāms par

73 — 1999. gada 9. februāra spriedums lietā C-167/97 *Seymour-Smith un Perez*, *Recueil*, I-623. lpp., 62. punkts).

74 — Iepriekš 73. zemsvītras piezīmē minētais spriedums, 63. un 64. punkts.

aizliegtu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta izpratnē.

b) Pakārtoti: attaisnojums

123. Pat ja iesniedzējtiesa nonāks pie secinājuma, ka *P&C* izmantotais darba pēc vajadzības līguma veids ietekmē sievietes ievērojami vairāk nekā citi līgumu veidi un tādējādi rada nevienlīdzīgu attieksmi dzimuma dēļ, vēl ir jāpārbauda, vai šo nevienlīdzīgo attieksmi attaisno objektīvi faktori, kas nav saistīti ar jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ.

124. Kā jau minēts, attiecīgo darba pēc vajadzības modeli nevar uzskatīt par vispārēji neizdevīgu iesaistītajām pusēm [75]. Ir iespējams, ka par labu šim elastīgajam darba līgumam liecina tādi īpaši objektīvi faktori kā, piemēram, pašu darba ņēmēju vēlme strādāt neregulāru darba laiku un atšķirīgā apmērā. Šādā gadījumā tas, ka iepriekš netiek noteikts konkrēts darba laiks, nav saistīts ar (netiešu) diskrimināciju dzimuma dēļ.

125. Šīs lietas apstākļus varētu izvērtēt citādāk, ja darbs pēc vajadzības kāda dzimuma pārstāvjus ietekmētu vairāk nekā citi līgumu veidi un ja pieņemšanas darbā laikā netiktu pienācīgi izskaidrotas priekšrocības un trūkumi. Šādos gadījumos it īpaši var pastāvēt ievērojams risks, ka darba nosacījumi, par kuriem notikusi vienošanās, objektīvi neatbilst attiecīgo personu interesēm un tādējādi pārkāpj diskriminācijas aizliegumu. Tas pats secināms, ja šiem darba ņēmējiem to darba attiecību laikā ļaunprātīgā veidā netiek piedāvāts darbs [76].

G — *Par ceturto jautājumu: kompensācija par iespējamo diskrimināciju*

126. Uzdodot ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, kādā veidā finansiāli ir kompensējama iespējamā diskriminācija.

127. Ja uz otro un trešo jautājumu tiek atbildēts tā, kā iepriekš ieteikts, ir nelietderīgi atbildēt uz ceturto jautājumu.

75 — Skat. šo secinājumu 106. un 107. punktu.

76 — Skat. šo secinājumu 109. un 110. punktu.

VI — Secinājums

128. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz Austrijas *Oberster Gerichtshof* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kas tika pieņemta Eiropadomes tikšanās laikā Strasbūrā 1989. gada 9. decembrī, nav juridiski saistoša. Tomēr tā ir jāņem vērā kā Kopienu tiesību noteikumu interpretācijas palīglīdzeklis.

2) Saskaņā ar EKL 141. pantu, Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvu 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm, Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, un Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, darba ņēmēja jēdziens jebkurā gadījumā ietver personu, kura sniedz pakalpojumus otras personas labā un tās vadībā, saņemot par to atlīdzību, ja vien šie pakalpojumi ir efektīva un reāla darbība vai arī tie nav tik niecīgi, ka ir uzskatāmi par maznozīmīgiem un papildu rakstura. Šajā sakarā nav nozīmes tam, vai iepriekš ir noteikts darba laika ilgums.

Darba ņēmēja jēdziens Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika

darbu pielikuma 2. klauzulas 1. punkta izpratnē ir nosakāms saskaņā ar katrā dalībvalstī spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, koplīgumiem un praksi.

3) Tāds tiesību akts kā Austrijas *Arbeitszeitgesetz* (Likums par darba laiku), kurā nav iekļauts tiesību noteikums — vajadzības gadījumā ar pakārtotu raksturu — attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmēju darba laika ilgumu un darba organizāciju, nesatur aizliegtu nepilna darba laika darba ņēmēju diskrimināciju dzimuma dēļ ne Direktīvas 97/81 pielikuma 4. klauzulas 1. punkta, ne arī Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta izpratnē.

4) Gadījumā, ja pamatlīgums neparedz iepriekš noteiktu darba laiku, nepastāv aizliegta nepilna darba laika darba ņēmēju diskriminācija Direktīvas 97/81 pielikuma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē, ja vien darba ņēmējs nav bijis nepietiekami informēts par šī līguma veida priekšrocībām un trūkumiem vai ja darba devējs vēlāk ļaunprātīgā veidā nav piedāvājis darbu darba ņēmējam.

5) Ja darba līgums, kurā nav iepriekš noteikts konkrēts darba laika ilgums, neietekmē viena dzimuma darba ņēmējus vairāk nekā cita veida līgumi, tas neietver aizliegtu diskrimināciju dzimuma dēļ Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta izpratnē.