YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

12 päivänä lokakuuta 2004 *

Asiassa C-313/02,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Oberster Gerichtshof (Itävalta) on esittänyt 8.8.2002 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 5.9.2002, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Nicole Wippel

vastaan

Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta ja K. Lenaerts sekä tuomarit J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken (esittelevä tuomari), J. N. Cunha Rodrigues ja K. Schiemann,

julkisasiamies: J. Kokott,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M.-F. Contet,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 23.3.2004 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— N. Wippel, edustajanaan Rechtsanwalt A. Obereder,

— Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG, edustajinaan Rechtsanwalt T. Zottl ja Wissenschaftlicher Berater T. Eilmansberger,

— Itävallan hallitus, asiamiehinään E. Riedl ja G. Hesse,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään J. Collins, jota avustaa barrister K. Smith,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään N. Yerell, S. Fries ja F. Hoffmeister,

kuultuaan julkisasiamiehen 18.5.2004 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee EY 141 artiklan, miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19) 1 artiklan, 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 (EYVL L 39, s. 40) 5 artiklan, ja 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 (EYVL 1998, L 14, s. 9) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Nicole Wippel, joka tekee osa-aikatyötä työtä tarpeen mukaan -periaatteeseen perustuvan puitetyösopimuksen nojalla, ja vastaajana hänen työnantajansa Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG (jäljempänä P & C), ja asiassa on kyse siitä, ettei hänen työsopimukseensa sisälly määräyksiä työajan pituudesta eikä sen järjestämisestä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

Direktiivi 76/207

3 Direktiivin 76/207 1 artiklan 1 kohdan mukaan tämän direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa samoin kuin saman artiklan 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla sosiaaliturvassa.

4 Direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella."

5 Direktiivin 76/207 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

2. Tätä tarkoitusta varten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

a) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;

b) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yksittäisten työsopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa;

c) niitä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, joiden alkuperäisenä tarkoituksena on ollut suojelu, muutetaan, jollei tarkoitus enää ole perusteltu; jos samanlaisia määräyksiä on kollektiivisissa sopimuksissa, sopimusten molempia osapuolia kehotetaan muuttamaan niitä tarvittavalla tavalla."

Direktiivi 93/104

6 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) 1 artiklassa vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämiseksi, ja sitä sovelletaan kaikkeen sekä julkiseen että yksityiseen toimintaan, lukuun ottamatta lento-, rautatie-, maantie-, meri-, joki- ja järviliikennettä, merikalastusta, muuta merellä tehtävää työtä ja lääkärien harjoittelua.

7 Direktiivin 93/104 II jaksossa säädetään toimenpiteistä, jotka jäsenvaltioiden on toteutettava, jotta kaikille työntekijöille voidaan taata muun muassa vuorokautinen vähimmäislepoaika sekä viikoittainen lepoaika, ja siinä säännellään myös viikoittaista enimmäistyöaikaa.

8 Kyseisen direktiivin 3 artiklassa, jonka otsikkona on "Vuorokautinen lepoaika", säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden."

9 Kyseisen direktiivin 6 artiklassa säädetään viikoittaisesta enimmäistyöajasta seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi

— —

2) keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään 48 tuntia."

Direktiivi 97/81

10 Direktiivin 97/81 1 artiklan mukaan tämän direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (UNICE, CEEP, EAY) 6 päivänä kesäkuuta 1997 tekemä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus, joka on direktiivin liitteenä.

11 Kyseisen puitesopimuksen 2 lausekkeessa määrätään seuraavaa:

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

— —

2. Jäsenvaltiot, sen jälkeen kun ne ovat kuulleet työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti, ja/tai asianmukaisen tason työmarkkinaosapuolet, kansallisten työmarkkinakäytäntöjen mukaisesti, voivat asiallisista syistä jättää tilapäisessä työssä olevat osa-aikatyöntekijät kokonaan tai osittain tämän sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Tällaisia rajoituksia tulisi arvioida määräajoin sen varmistamiseksi, että niiden perusteena olevat asialliset syyt ovat edelleen olemassa."

12 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikkona on "Määritelmät", määrätään seuraavaa:

"Tässä sopimuksessa tarkoitetaan:

1. 'osa-aikatyöntekijällä' palkattua työntekijää, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika;

2. 'vastaavalla kokoaikaisella työntekijällä' samassa työpaikassa työskentelevää kokoaikaista palkattua työntekijää, jolla on samantyyppinen työsopimus tai työsuhde ja joka tekee samaa tai samankaltaista työtä, jolloin huomioon otetaan muut näkökohdat kuten kokemus, pätevyys ja ammattitaito.

Milloin työpaikassa ei ole vastaavaa kokoaikaista työntekijää, vertailu tulee tehdä sovellettavaan työehtosopimukseen perustuen, tai milloin sellaista ei ole, kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti."

13 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

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

Kansallinen lainsäädäntö

14 Gleichbehandlungsgesetzin (tasa-arvolaki; jäljempänä GlBG) 2 §:n 1 momentin mukaan kaikki suora tai välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kiellettyä, tämän säännöksen 1 kohdan mukaan erityisesti työsopimusta tehtäessä ja saman säännöksen 2 kohdan mukaan palkkausta vahvistettaessa sekä 6 kohdan mukaan muita työsuhteen ehtoja sovellettaessa. Työntekijällä, jota on syrjitty palkkausta vahvistettaessa, on oikeus saada työnantajan suorittama erotus GlBG:n 2a §:n 2 momentin mukaisesti.

15 Työajan pituuden ja sen järjestämisen osalta Arbeitszeitgesetzin (työaikalaki, jäljempänä AZG) 3 §:ssä vahvistetaan säännölliseksi ajaksi pääsääntöisesti 40 tuntia viikossa ja 8 tuntia vuorokaudessa.

16 AZG:n 19c §:ssä säädetään erityisesti kokopäiväisten työntekijöiden osalta seuraavaa:

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

2) 1 momentista poiketen työnantaja voi muuttaa säännöllisen työajan sijoittumista vain, jos

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

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

3. tämä ei ole työntekijän oikeutettujen etujen vastaista, ja

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."

17 AZG:n 19d §:ssä säädetään osa-aikaisten työntekijöiden osalta seuraavaa:

"1) Osa-aikatyöllä tarkoitetaan työtä, jossa sovittu viikoittainen työaika on keskimäärin laissa säädettyä tai työehtosopimuksella vahvistettua säännöllistä työaikaa lyhyempi.

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

3) Osa-aikaisilla työntekijöillä on velvollisuus tehdä sovittua työaikaa enemmän työtä (lisätyö) vain silloin, jos

1. tästä on säädetty laissa tai määrätty työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa,

2. työvoiman tarve on tavallista suurempi tai lisätyö on tarpeen tehtävien aloittamiseksi tai lopettamiseksi (8 §), ja

3. lisätyön tekeminen ei ole työntekijän etujen vastaista.

— —

6) Osa-aikaisia työntekijöitä ei saa syrjiä tällä perusteella verrattuna kokopäiväisiin työntekijöihin, jollei eriarvoista kohtelua voida perustella objektiivisin perustein, — — Riitatapauksessa työnantajan on näytettävä, ettei epäedullisempi kohtelu johdu osa-aikatyöstä — —."

18 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että Itävallan kauppa-alan työntekijöiden työehtosopimuksessa vahvistetaan säännölliseksi työajaksi 38,5 tuntia viikossa.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

19 Wippelin ja P & C:n välillä tehtiin 28.9.1998 työsopimus, joka laadittiin "työtä tarpeen mukaan -periaatteeseen perustuvan puitetyösopimuksen" muodossa. Tämän sopimuksen mukaan työajan pituudesta ja sen järjestämisestä sovittiin tapauskohtaisesti sopimuspuolten yhteisellä sopimuksella. P & C pyysi Wippeliä palvelukseensa tarjolla olevan työn määrän mukaan, ja Wippelillä oli aina mahdollisuus kieltäytyä työtarjouksesta, tarvitsematta esittää perusteluja. Työsopimuksen liitteessä määrättiin, että Wippelille ei taattu säännöllisiä tuloja, ja kumpikin osapuoli suostui nimenomaisesti siihen, ettei tiettyä työn määrää vahvistettu. Asiakirjoista käy ilmi, että P & C tarjosi Wippelille mahdollisuuden työskennellä noin kolmena päivänä viikossa ja kahtena lauantaina kuukaudessa. Hänelle maksettiin 6,54 euroa tunnilta, lisättynä mahdollisilla myyntiprovisioilla.

20 Ennakkoratkaisupyyntöä koskevan päätöksen mukaan Wippel työskenteli palveluksessaolokuukausiensa aikana eli lokakuusta 1998 kesäkuuhun 2000 epäsäännöllisesti, ja myös hänen palkkansa oli epäsäännöllinen. Tuona ajanjaksona hänelle kertyi eniten kuukausittaisia työtunteja lokakuussa 1999, nimittäin 123,32 tuntia. Asiakirjoista käy ilmi, että hän ilmoitti useita kertoja, ettei hän voinut tai halunnut työskennellä tiettyinä päivinä.

21 Kesäkuussa 2000 Wippel nosti Arbeits- und Sozialgericht Wienissä (Wienin työ- ja sosiaaliasioita käsittelevä tuomioistuin) (Itävalta) kanteen, jossa hän vaati, että P & C:n on maksettava hänelle 11 929,23 euron suuruinen summa, lisättynä kuluilla ja sivuvaatimuksilla. Wippel väitti, että P & C:n oli maksettava työn enimmäismäärän, jonka suorittamista häneltä olisi voitu vaatia, ja hänen tekemiensä tosiasiallisten työssäolotuntien välinen erotus. Hän väitti, että kuukausittaisen enimmäistyöajan oli oltava perusteena hänen palkkansa maksamiselle jokaisena kuukautena, jonka aikana hän oli ollut työssä P & C:llä.

22 Hän väitti, että koska työntekijän osallistuminen rajoittuu siihen, että tämä vastaa myöntävästi tai kieltävästi työtarjoukseen, kyseessä ei ole suostumus, ja että P & C:n kanssa tehty työsopimus on hyvän tavan vastainen. Lisäksi jos työnantajana oleva P & C ei tiettynä ajanjaksona tarjoa työtä tällä tavoin palvelukseen otetulle työntekijälle, sen ei tarvitse suorittaa juuri mitään loma-ajan palkkaa, sairausajan palkkaa eikä työsuhteen päättyessä maksettavaa korvausta. Wippel totesi myös, että työajan pituutta ja sen järjestämistä koskevien määräysten puuttuminen työsopimuksesta merkitsee sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

23 Arbeits- und Sozialgericht Wien hylkäsi kanteen viitaten AZG:n 19d §:n 2 momenttiin, jonka mukaan osa-aikaisten työsopimusten osalta työajan pituudesta ja sen järjestämisestä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken, ja se totesi, että esillä olevassa asiassa jokaisesta yksittäisestä työsuoritteesta oli joka tapauksessa sovittu osapuolten kesken.

24 Oberlandesgericht Wien (Wienin muutoksenhakutuomioistuin) (Itävalta) kumosi alioikeuden päätöksen ja palautti asian ensimmäiseen oikeusasteeseen kyseisen työsuhteen tosiasiallisen sisällön tutkimista varten ja antoi luvan hakea päätökseen muutosta Oberster Gerichtshofissa (Korkein oikeus), jonka käsiteltäväksi asia tämän jälkeen saatettiin.

25 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoi yhtäältä, että Itävallan oikeuden mukaan pääasiassa esillä olevan kaltainen sopimusmääräys, joka johtaa siihen, että osa-aikainen työntekijä luopuu työnantajansa kanssa sovitun työsuhteensa aikana hänelle AZG:n 19d §:n 2 momentissa myönnetystä oikeudesta, jonka mukaan työajan pituus on vahvistettava työsopimuksessa, on pätemätön ja se on näin ollen julistettava mitättömäksi.

26 Toisaalta kansallinen tuomioistuin katsoi, että kokopäiväisten työntekijöiden osalta AZG:n 19c §:ssä säädetään siitä, että säännöllisen työajan sijoittumisesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken, jos sitä ei ole vahvistettu työehtosopimuksella, ja että tämän lisäksi sen 3 §:ssä vahvistetaan säännölliseksi työajaksi pääsääntöisesti 40 tuntia viikossa ja 8 tuntia vuorokaudessa. Sitä vastoin vaikka AZG:n 19d §:ssä säädetään osa-aikaisten työntekijöiden osalta myös, että työajan pituudesta ja sen järjestämisestä on sovittava, mikäli niitä ei ole vahvistettu työehtosopimuksella, siihen ei sisälly mitään muita säännöksiä, joissa säädettäisiin osa-aikatyön osalta työajan pituudesta tai sen järjestämisestä. Lisäksi kansallinen tuomioistuin totesi, että käytettävissä olevien tilastotietojen mukaan yli 90 prosenttia kaikista osa-aikaisista työntekijöistä on naisia.

27 Kansallinen tuomioistuin totesi, että pääasiaan liittyy tältä osin välillistä syrjintää koskeva kysymys, joka koskee sitä, että työtä tarpeen mukaan -periaatteeseen perustuvissa osa-aikaisissa työsopimuksissa, joissa ei ole sovittu työajan pituudesta eikä sen järjestämisestä, kohdellaan epäedullisemmin huomattavasti suurempaa prosenttimäärää naisia kuin miehiä, ja se katsoi, että vastaukset tiettyihin kysymyksiin ovat tarpeen sekä kyseisen työsopimuksen määräyksen tulkitsemiseksi yhteensopivasti yhteisön oikeuden kanssa että asianmukaisen korvauksen määrittämiseksi Wippelille.

28 Näissä olosuhteissa Oberster Gerichtshof päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle 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

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 — — 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 helpotta-

minen) 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

— säännöllinen työaika, tai

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

— työvoiman tarve työsopimusta tehtäessä tai

— 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,

— 'asianmukainen' korotus, joka vahvistetaan tapauskohtaisesti, tai

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

— 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

— kahta viikkoa tai

— kohtuullista aikaa vähäisempi aika?"

Ennakkoratkaisukysymykset

Alustavia huomautuksia

29 Jotta kansalliselle tuomioistuimelle voitaisiin antaa hyödyllinen vastaus, on ensinnäkin selvitettävä, kuuluuko esillä olevan kaltainen työsopimus, jossa määrätään, että työajan pituus ja sen järjestäminen määräytyvät tarjolla olevan työn määrän mukaan ja että niistä sovitaan tapauskohtaisesti sopimuspuolten yhteisellä sopimuksella, direktiivin 76/207 soveltamisalaan, jossa vahvistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate erityisesti työolojen osalta, vai kuuluuko tällainen sopimus EY 141 artiklan ja direktiivin 75/117, jotka koskevat mies- ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuutta, soveltamisalaan.

30 Pääasiassa esillä olevan kaltaisessa työsopimuksessa ei vahvisteta viikoittaista työajan pituutta eikä työajan järjestämistä, vaan ne määräytyvät tarjolla olevan työn määrän mukaan ja niistä sovitaan tapauskohtaisesti sopimuspuolten yhteisellä sopimuksella.

Tällaisessa tapauksessa kyseisellä sopimuksella on vaikutuksia kyseisten työntekijöiden ammatin harjoittamiseen, koska siinä muutetaan heidän työaikaansa tarpeen mukaan.

31 Näin ollen on todettava, että tällaisessa sopimuksessa vahvistetaan direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja työoloja koskevia sääntöjä.

32 Lisäksi kyseiset työoloja koskevat säännöt kuuluvat myös direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun työehtojen käsitteen soveltamisalaan.

33 Vaikka tämän tyyppisellä sopimuksella on taloudellisia vaikutuksia kyseiselle työntekijälle, se ei ole kuitenkaan riittävä syy pitää tätä sopimusta automaattisesti EY 141 artiklan tai direktiivin 75/117/ETY, joiden perustana on työsuorituksen luonteen ja työntekijän palkan määrän välinen kiinteä yhteys, soveltamisalaan kuuluvana (ks. vastaavasti asia C-77/02, Steinicke, tuomio 11.9.2003, Kok. 2003, s. I-9027, 51 kohta).

34 Edellä esitetyn perusteella esillä olevassa asiassa ei ole tarpeen tulkita EY 141 artiklaa eikä direktiiviä 75/117.

Ensimmäinen kysymys

35 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, kuuluuko pääasiassa esillä olevan kaltainen työntekijä, jonka työsopimuksessa

määrätään, että työajan pituus ja sen järjestäminen määräytyvät tarjolla olevan työn määrän mukaan ja että ne vahvistetaan tapauskohtaisesti sopimuspuolten yhteisellä sopimuksella, direktiivin 76/207 ja direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen soveltamisalaan.

36 Direktiivin 76/207 osalta on todettava, että kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut tämän tuomion 31 kohdassa, tällainen työsopimus kuuluu kyseisen direktiivin soveltamisalaan. Näin ollen työntekijä, jolla on tällainen työsopimus, kuuluu myös kyseisen direktiivin soveltamisalaan.

37 Direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan mukaan tätä puitesopimusta sovelletaan osa-aikatyöntekijöihin, joilla on laissa, työehtosopimuksessa tai kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde. Puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan mukaan osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan palkattua työntekijää, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika.

38 Puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdan mukaan "jäsenvaltiot, sen jälkeen kun ne ovat kuulleet työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti, ja/tai asianmukaisen tason työmarkkinaosapuolet, kansallisten työmarkkinakäytäntöjen mukaisesti, voivat asiallisista syistä jättää tilapäisessä työssä olevat osa-aikatyöntekijät kokonaan tai osittain tämän sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle".

39 Kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on perustellusti todennut, ennakkoratkaisupyynnön esittäneen kansallisen tuomioistuimen asiana on tehdä tarvittavat selvitykset voidakseen arvioida, onko näin sen käsiteltäväksi saatetussa asiassa.

40 Edellä selostetun perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen työntekijä, jonka työsopimuksessa määrätään, että työajan pituus ja sen järjestäminen määräytyvät tarjolla olevan työn määrän mukaan ja että niistä sovitaan tapauskohtaisesti sopimuspuolten yhteisellä sopimuksella, kuuluu direktiivin 76/207 soveltamisalaan.

Tällainen työntekijä kuuluu myös direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen soveltamisalaan, jos

— hänellä on laissa, työehtosopimuksessa tai jäsenvaltiossa voimassa olevissa käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde

— hän on palkattu työntekijä, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdassa tarkoitetun vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika, ja

— kun kyse on tilapäisessä työssä olevista osa-aikatyöntekijöistä, jäsenvaltio ei ole puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdan mukaisesti jättänyt mainittuja työntekijöitä kokonaan tai osittain tämän sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.

Toinen kysymys

41 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, onko tapauksessa, jossa kansallisissa säännöksissä ei itsessään vahvisteta osa-aikaisten työntekijöiden osalta työajan pituutta eikä sen järjestämistä, tulkittava direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lauseketta ja direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa siten, että niiden vastainen on AZG:n 3 §:n kaltainen toinen säännös, jossa vahvistetaan säännölliseksi työajaksi pääsääntöisesti 40 tuntia viikossa ja 8 tuntia vuorokaudessa.

42 Ensiksikin direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeen osalta on todettava, että tässä määräyksessä määrätään, että osa-aikaisiin työntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa vähemmän edullisia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

43 Toiseksi direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan osalta on todettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan naispuolisten työntekijöiden välillistä syrjintää on sellaisen kansallisen säännöksen tai määräyksen soveltaminen, joka tosin on sanamuodoltaan neutraali mutta joka on epäedullinen huomattavasti suuremmalle prosenttimäärälle naisia kuin miehiä, ellei tämä erilainen kohtelu ole perusteltavissa seikoilla, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella (ks. erityisesti asia C-226/98, Jørgensen, tuomio 6.4.2000, Kok. 2000, s. I-2447, 29 kohta; asia C-322/98, Kachelmann, tuomio 26.9.2000, Kok. 2000, s. I-7505, 23 kohta ja asia C-25/02, Rinke, tuomio 9.9.2003, Kok. 2003, s. I-8349, 33 kohta).

44 Jotta ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle kansalliselle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus, on selvitettävä, johtaako AZG:n 3 §:n soveltaminen yhtäältä direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeen osalta osa-aikaisten työntekijöiden vähemmän edulliseen kohteluun verrattuna vastaavassa asemassa oleviin kokopäiväisiin työntekijöihin ja toisaalta direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan osalta erilaiseen kohteluun näiden kahden työntekijöiden ryhmän välillä.

45 Tämän osalta AZG:n, jolla saatetaan direktiivin 93/104 säännökset osaksi kansallista oikeutta, 3 §:ssä säädetään, että säännöllinen, eli enimmäismääräinen, työaika on pääsääntöisesti 40 tuntia viikossa ja 8 tuntia vuorokaudessa. Lisäksi AZG:n 19d §:ssä osa-aikatyö määritellään työksi, jonka osalta sovittu viikoittainen työaika on keskimäärin edellä mainittua enimmäismääräistä työaikaa lyhyempi.

46 Ensiksikin on todettava, että sekä EY:n perustamissopimuksen 118 a artiklasta (EY:n perustamissopimuksen 117–120 artikla on korvattu EY 136 — EY 143 artiklalla), joka on direktiivin 93/104 oikeudellinen perusta, että direktiivin johdanto-osan ensimmäisestä, neljännestä, seitsemännestä ja kahdeksannesta perustelukappaleesta samoin kuin sen 1 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, että direktiivin tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja lähentämällä erityisesti työajan kestoa koskevia kansallisia säännöksiä (ks. asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok. 2001, s. I-4881, 37 kohta ja asia C-151/02, Jaeger, tuomio 9.9.2003, Kok. 2003, s. I-8389, 45 kohta).

47 Näiden samojen säännösten mukaan tämän, yhteisön tasolla tapahtuvan työajan järjestämistä koskevan lähentämisen tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu varmistamalla se, että työntekijöillä on riittävät vuorokautiset ja viikoittaiset vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot, ja

säätämällä enimmäismäärä viikoittaiselle työajalle (ks. asia C-303/98, Simap, tuomio 3.10.2000, Kok. 2000, s. I-7963, 49 kohta; em. asia BECTU, tuomion 38 kohta ja em. asia Jaeger, tuomion 46 kohta). Tämä suojelu on sosiaalinen oikeus, joka on myönnetty jokaiselle työntekijälle hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelua koskevana vähimmäisvaatimuksena (ks. vastaavasti em. asia BECTU, tuomion 47 kohta).

48 On mahdollista, että tietyissä tapauksissa enimmäistyöaika ja työajan järjestäminen vastaavat kokopäiväisen työntekijän tosiasiallisesti suorittamia viikoittaisia tunteja ja tällaisen työntekijän työajan järjestämistä. Direktiiviä 93/104 sovelletaan kuitenkin erotuksetta kokopäiväisiin työntekijöihin ja osa-aikaisiin työntekijöihin, ja sillä säännellään erityisesti enimmäistyöaikaa ja työajan järjestämistä näiden kahden työntekijäryhmän osalta.

49 Tästä seuraa, kuten Itävallan hallitus on todennut perustellusti, että siltä osin kuin AZG:n 3 §:ssä edellytetään työajan järjestämistä ja enimmäistyöaikaa, joka on määritelmänsä mukaan pidempi kuin osa-aikatyössä, siinä säännellään samoin sekä kokopäiväisten että osa-aikaisten työntekijöiden enimmäistyöaikaa ja työajan järjestämistä.

50 Näin ollen AZG:n 3 § ei johda direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeen osalta osa-aikaisten työntekijöiden vähemmän edulliseen kohteluun verrattuna vastaavassa asemassa oleviin kokopäiväisiin työntekijöihin eikä direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan osalta erilaiseen kohteluun näiden kahden ryhmän välillä.

51 Edellä esitetyn perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lauseketta ja direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että niiden vastainen ei ole AZG:n 3 §:n kaltainen säännös, jossa vahvistetaan enimmäistyöajaksi pääsääntöisesti 40 tuntia viikossa ja 8 tuntia vuorokaudessa ja jossa säännellään näin ollen enimmäistyöaikaa ja työajan järjestämistä sekä kokopäiväisten että osa-aikaisten työntekijöiden osalta.

Kolmas kysymys

52 Kolmannella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, onko direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lauseketta ja direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että niiden vastainen on pääasian kohteena olevan kaltainen osa-aikainen työsopimus, jonka mukaan viikoittaista työaikaa ja työajan järjestämistä ei ole vahvistettu, vaan ne määräytyvät tapauskohtaisesti tarjolla olevan työn määrän mukaan, ja kyseisillä työntekijöillä on mahdollisuus ottaa vastaan kyseinen työ tai kieltäytyä siitä.

53 On muistettava, että tämä kysymys on esitetty pääasian olosuhteissa, joissa, kuten käy ilmi asiakirjoista, Wippelin työsopimukseen olisi hänen mukaansa pitänyt sisältyä määräys, jossa olisi vahvistettu kiinteä viikoittaisen työajan pituus ja tietty palkka, siitä riippumatta, onko kyseinen henkilö tehnyt työtä koko kyseisen pituuden ajan vai ei.

54 Kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut tämän tuomion 42 kohdassa, direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeen vastaista on, että osa-aikaisia työntekijöitä kohdellaan työehtojen osalta vähemmän edullisesti kuin

vastaavia kokoaikaisia työntekijöitä pelkästään sillä perusteella, että he työskentelevät osa-aikaisesti, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä.

55 Toisaalta tämän tuomion 43 kohdassa mainitun, direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa koskevan vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan naispuolisten työntekijöiden välillistä syrjintää on sellaisen kansallisen säännöksen tai määräyksen soveltaminen, joka tosin on sanamuodoltaan neutraali mutta joka on epäedullinen huomattavasti suuremmalle prosenttimäärälle naisia kuin miehiä, ellei tämä erilainen kohtelu ole perusteltavissa seikoilla, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella. Sama pätee myös pääasian kohteena olevan kaltaiseen työsopimukseen.

56 Edellä mainituissa säännöksissä ilmaistu syrjintäkielto on erityinen ilmaisu yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta, joka on osa yhteisön perustaa ja jolla kielletään kohtelemasta toisiinsa rinnastettavia tapauksia eri tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella (ks. asia C-381/99, Brunnhofer, tuomio 26.6.2001, Kok. 2001, s. I-4961, 28 kohta ja asia C-320/00, Lawrence ym., tuomio 17.9.2002, Kok. 2002, s. I-7325, 12 kohta). Tätä periaatetta sovelletaan näin ollen vain toisiinsa verrattavissa tilanteissa oleviin henkilöihin (yhdistetyt asiat C-122/99 P ja C-125/99 P, D ja Ruotsi v. neuvosto, tuomio 31.5.2001, Kok. 2001, s. I-4319, 48 kohta).

57 Näin ollen on selvitettävä ensinnäkin, johtaako pääasian kohteena olevan kaltainen osa-aikainen työsopimus, joka perustuu työtä tarpeen mukaan -periaatteeseen, siihen, että Wippelin kaltaista työntekijää kohdellaan direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitetulla tavalla epäedullisemmin kuin hänen kanssaan vastaavassa asemassa olevia kokopäiväisiä työntekijöitä.

58 Tämän osalta kyseisen puitesopimuksen 3 lausekkeessa määritellään "vastaavan kokoaikaisen työntekijän" käsite. Tällä tarkoitetaan "samassa työpaikassa työskentelevää kokoaikaista palkattua työntekijää, jolla on samantyyppinen työsopimus tai työsuhde ja joka tekee samaa tai samankaltaista työtä, jolloin huomioon otetaan muut näkökohdat kuten kokemus, pätevyys ja ammattitaito". Samassa lausekkeessa todetaan vielä, että milloin työpaikassa ei ole vastaavaa kokoaikaista työntekijää, vertailu tulee tehdä sovellettavaan työehtosopimukseen perustuen, tai milloin sellaista ei ole, kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti.

59 Yhtäältä Wippelin kaltainen osa-aikainen työntekijä, joka tekee työtä tarpeen mukaan, työskentelee sellaisen sopimuksen nojalla, jossa ei vahvisteta viikoittaista työaikaa eikä työajan järjestämistä, vaan jossa tälle jätetään vapaus hyväksyä tai hylätä P & C:n tarjoama työ. Hänelle maksetaan tuntipalkkaa vain tosiasiallisesti tehdyistä tunneista.

60 Toisaalta kokopäiväinen työntekijä työskentelee sellaisen työsopimuksen nojalla, jossa vahvistetaan työn viikoittaiseksi kestoksi 38,5 tuntia, järjestetään työaika ja määrätään palkka, ja se velvoittaa häntä työskentelemään P & C:lle koko tällä tavalla määritetyn työajan ilman että työntekijä voisi kieltäytyä kyseisestä työstä, vaikka hän ei voisi tai haluaisi tehdä työtä.

61 Näissä olosuhteissa tämän tuomion edellisessä kohdassa tarkoitetulla työsuhteella on eri kohde ja syy kuin Wippelin kaltaisen työntekijän kanssa sovitulla työsuhteella. Tästä seuraa, ettei yhdelläkään saman yrityksen palveluksessa olevalla kokopäiväisellä työntekijällä ole samantyyppistä työsopimusta tai työsuhdetta kuin Wippelillä. Asiakirjoista käy ilmi, että pääasian olosuhteissa tämä pätee kaikkien kokopäiväisten työntekijöiden osalta, joihin sovellettavassa työehtosopimuksessa työn viikoittaiseksi kestoksi on vahvistettu 38,5 tuntia.

62 Pääasian olosuhteissa ei näin ollen ole yhtään direktiivin 97/81 liitteenä olevassa puitesopimuksessa tarkoitettua, Wippeliä vastaavaa kokopäiväistä työntekijää. Tästä seuraa, että osa-aikainen työsopimus, jonka nojalla työtä tehdään tarpeen mukaan ja jossa ei vahvisteta viikoittaista työaikaa eikä työajan järjestämistä, ei merkitse saman puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettua epäedullisempaa kohtelua.

63 Toiseksi direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan osalta on todettava, että asiakirjoista käy ilmi, että Wippelin mukaan on verrattava niiden osa-aikaisten työntekijöiden tilannetta, jotka työskentelevät P & C:n tarpeiden mukaan ja joiden työsopimuksissa ei vahvisteta viikoittaista työaikaa eikä työajan järjestämistä kaikkien P & C:n sellaisten kokopäiväisten ja osa-aikaisten työntekijöiden tilanteeseen, joiden työsopimuksessa vahvistetaan työaika ja työajan järjestäminen.

64 Koska viimeksi mainitun ryhmän työntekijöille on ominaista, että heillä on velvollisuus työskennellä P & C:lle tiettynä vahvistettuna viikoittaisena työaikana, ilman että he voivat kieltäytyä tästä työstä tapauksessa, jossa kyseiset työntekijät eivät voisi tai haluaisi tehdä työtä, riittää kun todetaan, että tämän tuomion 59–61 kohdassa selostetuista syistä näiden työntekijöiden tilannetta ei voida rinnastaa sellaisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka tekevät osa-aikatyötä tarpeen mukaan.

65 Tästä seuraa, että pääasian kaltaisissa olosuhteissa, joissa työntekijöiden kaksi ryhmää eivät ole toisiinsa verrattavissa, osa-aikainen työsopimus, jonka nojalla työtä tehdään tarpeen mukaan ja jossa ei vahvisteta viikoittaista työaikaa eikä työajan järjestämistä, ei merkitse direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa ja 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua välillisesti syrjivää toimenpidettä.

66 Kaiken edellä esitetyn perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lauseketta ja direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että tilanteessa, jossa kaikissa yrityksen muiden työntekijöiden työsopimuksissa vahvistetaan viikoittainen työaika ja työajan järjestäminen, niiden vastainen ei ole pääasiassa esillä olevan kaltainen, saman yrityksen työntekijöiden osa-aikainen työsopimus, jonka mukaan viikoittainen työaika ja työajan järjestäminen eivät ole kiinteät, vaan ne määräytyvät tarjolla olevan työn määrän mukaan ja ne määritetään tapauskohtaisesti, ja jonka osalta näillä työntekijöillä on oikeus hyväksyä tai hylätä tarjottu työ.

67 Toiseen ja kolmanteen kysymykseen annetut vastauksen huomioon ottaen neljänteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

68 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen työntekijä, jonka työsopimuksessa määrätään, että työajan pituus ja sen järjestäminen määräytyvät tarjolla

olevan työn määrän mukaan ja että niistä sovitaan tapauskohtaisesti sopimuspuolten yhteisellä sopimuksella, kuuluu 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 soveltamisalaan.

Tällainen työntekijä kuuluu myös 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 liitteenä olevan puitesopimuksen soveltamisalaan, jos

— hänellä on laissa, työehtosopimuksessa tai kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde

— hän on palkattu työntekijä, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdassa tarkoitetun vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika, ja

— kun kyse on tilapäisessä työssä olevista osa-aikatyöntekijöistä, jäsenvaltio ei ole puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdan mukaisesti jättänyt mainittuja työntekijöitä kokonaan tai osittain tämän sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.

2) **Direktiivin 97/81 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lauseketta ja direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että**

— **niiden vastainen ei ole Arbeitszeitgesetzin (työaikalaki) 3 §:n kaltainen säännös, jossa vahvistetaan enimmäistyöajaksi pääsääntöisesti 40 tuntia viikossa ja 8 tuntia vuorokaudessa ja jossa säännellään näin ollen enimmäistyöaikaa ja työajan järjestämistä sekä kokopäiväisten että osa-aikaisten työntekijöiden osalta**

— **tilanteessa, jossa kaikissa yrityksen muiden työntekijöiden työsopimuksissa vahvistetaan viikoittainen työaika ja työajan järjestäminen, niiden vastainen ei ole pääasiassa esillä olevan kaltainen, saman yrityksen työntekijöiden osa-aikainen työsopimus, jonka mukaan viikoittainen työaika ja työajan järjestäminen eivät ole kiinteät, vaan ne määräytyvät tarjolla olevan työn määrän mukaan ja ne määritetään tapauskohtaisesti, ja jonka osalta näillä työntekijöillä on oikeus hyväksyä tai hylätä tarjottu työ.**

Allekirjoitukset