EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

12. oktoober 2004*

Kohtuasjas C-313/02,

mille esemeks on Euroopa Kohtule EÜ artikli 234 alusel Oberster Gerichtshof'i (Austria) 8. augusti 2002. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 5. septembril 2002, kohtuasjas

Nicole Wippel

versus

Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, kodade esimehed P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta ja K. Lenaerts ja kohtunikud J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken (ettekandja), J. N. Cunha Rodrigues ja K. Schiemann,

kohtujurist: J. Kokott,
kohtusekretär: vanemametnik M.-F. Contet,

arvestades kirjalikus menetluses ja 23. märtsi 2004. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— N. Wippel, esindaja: *Rechtsanwalt* A. Obereder,

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

— Austria valitsus, esindajad: E. Riedl ja G. Hesse,

— Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: J. Collins, keda abistas *barrister* K. Smith,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: N. Yerell, S. Fries ja F. Hoffmeister,

olles 18. mai 2004. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab EÜ artikli 141, nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud seaduste ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, lk 19) artikli 1, nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40) artikli 5 ja nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni [edaspidi UNICE], Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse [edaspidi CEEP] ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni [edaspidi ETUC] poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9) tõlgendamist.

2 See taotlus esitati vajadusel põhineva raamtöölepingu alusel osalise tööajaga töötava N. Wippeli ja tema tööandja Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG (edaspidi „P & C") vahelises kohtuvaidluses seoses tema töölepingus tööaja ja tööaja korralduse alaste kokkulepete puudumisega.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigus

Direktiiv 76/207

3 Direktiivi 76/207 artikli 1 lõikest 1 tuleneb, et selle direktiivi eesmärk on jõustada liikmesriikides meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõte seoses töö saamise, kaasa arvatud edutamise, kutseõppe ja töötingimustega ning sama artikli lõikes 2 viidatud tingimustel sotsiaalkindlustusega.

4 Direktiivi 76/207 artikli 2 lõikes 1 on sätestatud:

„Järgnevate sätete kohaldamisel tähendab võrdse kohtlemise põhimõte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga."

5 Sama direktiivi artiklis 5 on sätestatud:

„1. Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste suhtes tähendab, et meestele ja naistele tagatakse samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta.

2. Sel eesmärgil võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks, et:

a) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid tühistatakse,

b) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes, töölepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või võib need kehtetuks tunnistada või neid muuta,

c) muudetakse need võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid, mille kehtestamist tinginud kaitsmisvajadus ei ole enam põhjendatud; kui samalaadsed sätted sisalduvad kollektiivlepingutes, palutakse lepingupartneritel teha vajalikud muudatused."

Direktiiv 93/104

6 Nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivi 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT L 307, lk 18) artikli 1 kohaselt sätestab see tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded ning seda kohaldatakse nii avaliku kui ka erasektori tegevusalade suhtes, välja arvatud õhu-, raudtee-, maantee-, mere-, sisevee- ja järveveod, merekalapüük, muud tööd merel ja koolitusel olevate arstide tegevus.

7 Sama direktiivi II jagu näeb ette meetmed, mida liikmesriigid peavad võtma, et tagada iga töötaja õigus igapäevastele ja iganädalastele puhkeaegadele ning samuti maksimaalne nädalane tööaeg.

8 Vastavalt selle direktiivi artiklile 3 pealkirjaga „Igapäevane puhkus":

„Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt 11tunnisele järjestikusele puhkusele iga 24tunnise ajavahemiku kohta."

9 Sama direktiivi artiklis 6 on maksimaalse iganädalase tööaja osas sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, mis kooskõlas vajadusega kaitsta töötajate turvalisust ja tervist tagavad, et:

[...]

2) keskmine tööaja pikkus igas seitsmepäevases ajavahemikus, kaasa arvatud ületunnitöö, ei ületa 48 tundi."

Direktiiv 97/81

10 Vastavalt direktiivi 97/81 artiklile 1 on selle eesmärk rakendada direktiivile lisatud tööandjate ja töövõtjate üldorganisatsioonide (UNICE, CEEP ja ETUC) vahel 6. juunil 1997. aastal sõlmitud osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe.

11 Selle raamkokkuleppe klauslis 2 on sätestatud:

„1. Käesolevat kokkulepet kohaldatakse osalise tööajaga töötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe.

[...]

2. Liikmesriigid võivad pärast konsulteerimist tööturu osapooltega siseriiklike seaduste, kollektiivlepingute või tavade kohaselt ja/või asjakohase tasandi tööturu osapooled siseriiklike tööturu osapoolte vaheliste suhete tava kohaselt jätta käesoleva kokkuleppe reguleerimisalast täielikult või osaliselt välja juhutööd tegevad osalise tööajaga töötajad. Sellised piirangud tuleks regulaarselt üle vaadata, et kindlaks teha, kas objektiivsed põhjused nende kehtestamiseks on püsivad."

12 Sama raamkokkuleppe klauslis 3 pealkirjaga „Mõisted" on sätestatud:

„Käesolevas kokkuleppes kasutatakse järgmisi mõisteid:

1. osalise tööajaga töötaja — töötaja, kelle nädala alusel või ühe aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvutatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja normaaltööaeg;

2. võrreldav täistööajaga töötaja — samas ettevõttes täistööajaga töötaja, kellel on sama liiki tööleping või töösuhe, kes teeb sama või samalaadset tööd; seejuures pööratakse tähelepanu sellistele kaalutlustele nagu ettevõttes töötatud aeg ja kvalifikatsioon/oskused.

Kui samas ettevõttes ei ole võrreldavat täistööajaga töötajat, siis tuleb võrrelda kohaldatava kollektiivlepingu alusel või kui kohaldatav kollektiivleping puudub, siis kooskõlas siseriikliku seaduse, kollektiivlepingute või tavadega."

13 Raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 on sätestatud:

„Osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused."

Siseriiklik õigus

14 Gleichbehandlungsgesetz'i (võrdse kohtlemise seadus, edaspidi „GlBG") § 2 lõike 1 kohaselt on keelatud igasugune otsene või kaudne diskrimineerimine soo alusel, vastavalt selle sätte punktile 1 eriti töösuhte lõpetamisel, vastavalt sama sätte punktile 2 töötasu kehtestamisel ja vastavalt selle sätte punktile 6 teistes töötingimustes. GlBG § 2a lõikest 2 tulenevalt annab diskrimineerimine töötasu määramisel töötajale õiguse töötasu erinevuse maksmisele tööandja poolt.

15 Seoses tööaja ja tööaja korraldusega kehtestab Arbeitszeitgesetz'i (tööajaseadus, edaspidi „AZG") § 3 maksimaalseks normaalseks tööajaks põhimõtteliselt 40 tundi nädalas ja 8 tundi päevas.

16 Mis puudutab eriti täistööajaga töötajaid, sätestatakse AZG §-s 19c järgmist:

„1) Normaaltööajale vastav tööplaan ja selle muudatused tuleb kehtestada kokkuleppega, kui neid ei ole juba kollektiivläbirääkimistel kehtestatud normides paika pandud.

2) Erandina lõikest 1 võib tööandja normaaltööajale vastavat tööplaani muuta, kui

1. muudatus on objektiivselt õigustatud töö iseloomust tulenevatel põhjustel,

2. töötajat teavitatakse normaaltööajale vastavast tööplaanist vähemalt kaks nädalat ette,

3. see ei ole vastuolus töötaja arvestamisväärsete huvidega ja

4. ükski kokkulepe seda ei keela.

3) Lõike 2 punktist 2 võib erandi teha, kui see on vajalik ettenägematutel juhtudel, vältimaks ebaproportsionaalset majanduslikku kahju, ja kui muud vahendid ei ole vastuvõetavad. Kollektiivläbirääkimiste tulemusel vastu võetud normide raames võib lõike 2 punktist 2 erandeid tegevaid sätteid vastu võtta tegevusvaldkonna eripära vajadusi arvestades."

17 Osalise tööajaga töötajate osa on AZG §-s 19d sätestatud:

„1) Osalise tööajaga töötamise all peetakse silmas olukorda, kus kokkulepitud iganädalane tööaeg on lühem seadusega kehtestatud normaaltööajast või kollektiivläbirääkimiste tulemusel vastu võetud normidega kehtestatud lühimast normaaltööajast.

2) Tööaeg ja tööplaan ning kõik nende muudatused tuleb kehtestada kokkuleppega niivõrd, kuivõrd neid ei ole kehtestatud kollektiivläbirääkimiste tulemusel vastu võetud normidega. Kohaldatavad on § 19c lõiked 2 ja 3.

3) Osalise tööajaga töötajad on kohustatud töötama kokkulepitud tööajast kauem (ületöö) vaid siis, kui

1. see on sätestatud seaduse, kollektiivläbirääkimiste tulemusel vastuvõetud normide või töölepinguga,

2. esineb suurenenud vajadus tööjõu järele või kui täiendav töö on vajalik ettevalmistavate või lõpetavate ülesannete (§ 8) täitmiseks, ja

3. selline täiendav töö ei ole vastuolus töötaja arvestamisväärsete huvidega.

[...]

6) Osalise tööajaga töötajaid ei või diskrimineerida selle asjaolu tõttu täistööajaga töötajatega võrreldes, välja arvatud olukorras, kus objektiivsed põhjused õigustavad erinevat kohtlemist. [...] Vaidluse korral peab tööandja tõendama, et vähem soodsam kohtlemine ei ole tingitud osalise tööajaga töötamisest [...]."

18 Eelotsusetaotlusest ilmneb, et Austria täistööajaga kaubandustöötajate kollektiivlepingus on nädalaseks normaaltööajaks sätestatud 38,5 tundi.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

19 N. Wippel ja P & C sõlmisid 28. septembril 1998. aastal „vajadusel põhineva raamtöölepingu" vormis töölepingu, mille kohaselt määrati tööaeg ja tööaja korraldus igal üksikul juhul nende ühise kokkuleppega. P & C taotles N. Wippeli teenuseid vastavuses tehtava töö kogusega ja N. Wippel võis igal hetkel keelduda töö pakkumisest ilma, et ta peaks seda keeldumist põhjendama. Töölepingu lisas oli märgitud, et N. Wippelile ei olnud kindlat palka tagatud, kuna pooled hoidusid selgesõnaliselt määratud töö hulka kehtestamast. Toimikust ilmneb, et neil asjaoludel pakkus P & C N. Wippelile võimalust töötada umbes kolm päeva nädalas ja kaks laupäeva igas kuus. Talle maksti 6,54 eurot tunnist, millele lisandus võimalik vahendustasu müügi pealt.

20 Eelotsusetaotluse kohaselt töötas N. Wippel töölepingu kestel (st oktoobrist 1998 kuni juunini 2000) ebaregulaarselt ning sellele vastas ka tema sissetulek. Selles ajavahemikus töötas ta kõige rohkem oktoobris 1999 — 123,32 tundi. Toimikust ilmneb, et ta oli korduvalt öelnud, et ta ei saanud või ei soovinud töötada teatavatel päevadel.

21 N. Wippel pöördus juunis 2000 Arbeits- und Sozialgericht Wien'i (Viini töö- ja sotsiaalkindlustusküsimuste kohus, Austria) poole taotlusega, et P & C maksaks talle 11 929,23 eurot, millele lisandusid kulud ja täiendavad summad. Ta väitis, et P & C pidi maksma töö eest, mida temalt oleks võinud maksimaalselt nõuda, tasutava summa ning selle töö eest, mida ta tegelikult tegi, tasutava summa vahe. Ta väitis, et maksimaalne igakuine tööaeg peaks olema aluseks tema tasustamisel iga kuu eest, millal ta P & C-le tööd tegi.

22 Ta väitis, et kuna töötajate panus piirdus vaid töö pakkumisele jah või ei ütlemisega, ei saa olla tegu nõusolekuga ning P & C-ga sõlmitud tööleping oli heade tavadega vastuolus. Kui sellise lepingu alusel tööle võetud töötajat teatava aja jooksul ei kasutatud, ei olnud tööandja P & C kohustatud maksma peaaegu mingisugust tasustatud puhkuse hüvitist, haigushüvitist või vallandamishüvitist. N. Wippel väitis samuti, et kuna tema töölepingus puudus kokkulepe tööaja ja tööaja korralduse kohta, siis oli tegu soo alusel diskrimineerimisega.

23 Arbeits- und Sozialgericht Wien jättis ta kaebuse rahuldamata viitega AZG § 19d lõikele 2, mille alusel osalise tööajaga töötamise korral peavad tööandja ja töötaja kokku leppima tööajas ja tööaja korralduses, ning tõdedes, et käesolevas asjas oli iga konkreetne töö pakkumine kokku lepitud pooltevahelise kokkuleppega.

24 Oberlandesgericht Wien (Viini apellatsioonikohus, Austria) tühistas esimese astme kohtu otsuse, saatis asja samasse kohtusse tagasi asjaomase töösuhte konkreetse kulgemise uurimiseks ning andis loa kassatsioonkaebuse esitamiseks Oberster Gerichtshof'ile (Austria ülemkohus), kuhu seejärel põhikohtuasi jõudis.

25 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab ühest küljest, et selline säte, nagu on põhikohtuasjas käsitlusel, mille tagajärjel osalise tööajaga töötaja loobub töösuhte käigus talle AZG § 19d lõikes 2 sätestatud õigusest, et töölepingus oleks tööaeg kehtestatud, on Austria õiguse kohaselt õiguslike tagajärgedeta ja tuleb seega tunnistada tühiseks.

26 Teisest küljest leiab nimetatud kohus, et täistööajaga töötajate osas sätestatakse AZG §-s 19c mitte üksnes seda, et normaaltööajale vastav tööplaan tuleb kehtestada tööandja ja töötaja vahelise kokkuleppega, kui see ei ole juba kollektiivläbirääkimiste tulemusel vastu võetud normides kehtestatud, vaid ka selle seaduse § 3 sätestab maksimaalseks tööajaks põhimõtteliselt 40 tundi nädalas ja 8 tundi päevas. Seevastu osalise tööajaga töötajate osas on AZG § 19d lõikes 2 küll sätestatud, et tööaeg ja tööaja korraldus tuleb kokkuleppega kehtestada, kui neid juba kollektiivläbirääkimiste tulemusel vastu võetud normides ei ole kehtestatud, kuid seal ei ole ühtegi teist sätet tööaja ja tööaja korralduse kohta osalise tööajaga töötamisel. Muu hulgas märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et olemasoleva statistika alusel on enam kui 90% osalise tööajaga töötavatest isikutest naised.

27 Tõdedes, et põhikohtuasi tõstatab kaudse diskrimineerimise küsimuse, mida iseloomustab vajadusel põhinevas raamtöölepingus tööaja ja tööaja korralduse kohta kokkuleppe puudumine, mis seab halvemasse olukorda suurema hulga naisi kui mehi, leidis eelotsusetaotluse esitanud kohus, et määramaks asjaomase töölepingu sätte kooskõla ühenduse õigusega ning sobivat hüvitist N. Wippelile, on vaja vastuseid mõningatele küsimustele.

28 Neil tingimustel otsustas Oberster Gerichtshof menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas EÜ artiklit 141, direktiivi 75/117 [...] artiklit 1, EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa

Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klauslit 2 ja 9. detsembri 1989. aasta ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punkti 9 tuleb tõlgendada (seoses töötaja mõistega) nii, et täielik kaitse on antud ka sellistele isikutele nagu põhikohtuasja hageja, kes lepivad kõikehõlmavas raamtöölepingus kokku töötasus, töölepingu lõpetamise ja vallandamise tingimustes jne, ent selles on sätestatud samuti, et tööaeg ning tööplaan sõltuvad vajamineva töö kogusest ning need kehtestatakse iga kord vaid poolte kokkuleppel?

b) Kas isikut võib pidada „töötajaks" esimese küsimuse punkti a tähenduses, kui tal on väljavaated ilma ühtegi poolt siduva kohustuseta töötada umbes kolm päeva nädalas ja kaks laupäeva kuus?

c) Kas isikut võib pidada „töötajaks" esimese küsimuse punkti a tähenduses, kui ta tegelikult töötab umbes kolm päeva nädalas ja kaks laupäeva kuus?

d) Kas [...] ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta on õiguslikult siduv vähemalt niivõrd, kuivõrd ühenduse õiguse teisi sätteid tuleb tõlgendada seda arvestades?

2. Kas EÜ artiklit 141, direktiivi 75/117 artiklit 1, direktiivi 76/207 [...] artiklit 5 ja osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et esineb objektiivselt õigustamatu ebavõrdne kohtlemine,

kui seaduse või kollektiivlepinguga kehtestatakse täistööajaga töötajatele (kellest ligi 60% on mehed ja 40% naised) kohalduv normistik mitte üksnes tööaja, vaid ka osaliselt tööplaani kohta ning sellele normistikule saab täistööajaga töötaja viidata ka lepingus vastavate sätete puudumisel,

ent sellist normistikku ei ole kehtestatud osalise tööajaga töötajatele (kellest ligi 90% on naised ja 10% mehed) isegi olukorras, mil lepingu pooled ei lepi selles küsimuses kokku — mida neilt aga seadus nõuab?

3. Kas EÜ artiklit 141, direktiivi 75/117 artiklit 1, direktiivi 76/207 artiklit 5 ja osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et esineb objektiivselt õigustamatu ebavõrdne kohtlemine, kui tööandja välistab sõnaselgelt kokkuleppe tööplaani ja tööaja kohta seoses osalise tööajaga töötajatega — kelle osas on alust arvata, et enamik neist on naised (ligi 90% naised ja 10% mehed) — olgugi, et täistööajaga töötajate osas — kellest võib arvata, et enamik neist ei ole naised — on seaduse või kollektiivlepinguga kehtestatud juba nii tööaeg kui osaliselt ka selle jaotus?

4. Kas EÜ artiklit 141, direktiivi 75/117 artiklit 1, direktiivi 76/207 artiklit 5 ja osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klauslit 4 ning ka klausli 1 punkti b (soodustada osalise tööajaga töö arendamist) tuleb tõlgendada nii, et selles

olukorras on objektiivselt õigustamatu ebavõrdse kohtlemise hüvitamiseks vajalik ja seaduslik

a) tugineda tööaja osas kindlaksmääratud tööajale, ning jaatava vastuse korral, kas

— normaaltööajale või

— kõige pikemale tegelikult töötatud nädalasele tööajale, v.a kui tööandja tõendab, et selle põhjustas sellel hetkel esinenud erandlikult suurenenud vajadus tööjõu järele, või

— töölepingu sõlmimise hetkel esinenud tööjõu vajadusele või

— keskmisele nädalasele tööajale ja kas

b) tööplaani osas paindlikust tööplaanist tingitud töötaja täiendava koormuse ja tööandja poolt saadud eelise hüvitamiseks anda töötajale

— igal üksikul juhul määratav sobiv palgalisa tunnipalgale või

— minimaalne palgalisa, mis võrdub täistööajaga töötajatele normaaltööajast (8 tundi päevas või 40 tundi nädalas) enam töötamise korral makstavaga, või

— sõltumata tegelikult töötatud ajast hüvitis aja eest, mille eest ei maksta nii nagu töötatud aja eest, aga mille käigus töötaja võinuks lepingu järgi töötada (potentsiaalne tööaeg), kui etteteatamisaeg on lühem kui

— 14 päeva,

— mõistlik aeg?"

Eelotsuse küsimused

Esialgsed märkused

29 Andmaks eelotsusetaotluse esitanud kohtule asja lahendamiseks kasulikku vastust, tuleb esiteks kindlaks määrata, kas selline tööleping, nagu on põhikohtuasjas käsitlusel, millega sätestatakse, et tööaeg ja tööaja korraldus sõltuvad tehtava töö kogusest ning kehtestatakse igal üksikul juhul poolte kokkuleppega, kuulub direktiivi 76/207 alla, millega kehtestatakse meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõte eelkõige töötingimustes, või kuulub selline leping hoopis EÜ artikli 141 ja direktiivi 75/117 alla, mis puudutavad mees- ja naistöötajate võrdse tasustamise põhimõtet.

30 Sellise töölepinguga, nagu on põhikohtuasjas käsitlusel, ei kehtestata ei iganädalast tööaega ega tööaja korraldust, vaid need sõltuvad tehtava töö kogusest, mis igal üksikul juhul määratakse kindlaks poolte kokkuleppega. Sellisel juhul mõjutab see

leping asjaomaste töötajate ametialase tegevuse teostamist, korraldades nende tööaega vajadustest lähtuvalt ümber.

31 Seega tuleb sedastada, et sellise lepinguga kehtestatakse töötingimusi puudutavad sätted eelkõige direktiivi 76/207 artikli 5 lõike 1 tähenduses.

32 Muu hulgas kuuluvad need töötingimusi puudutavad sätted ka direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses töötingimuste kohaldamisalasse.

33 Ainuüksi asjaolu, et sellisel lepingul on töötajale rahalised tagajärjed, ei tähenda seda, et see kuulub automaatselt EÜ artikli 141 või direktiivi 75/117 kohaldamisalasse, kuna viimaste sätted põhinevad tihedal seosel töö tegemise olemuse ja töötaja palgasumma vahel (vt selle kohta 11. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-77/02: Steinicke, EKL 2003, lk I-9027, punkt 51).

34 Neist kaalutlustest tuleneb, et põhikohtuasjas ei ole tarvis tõlgendada EÜ artiklit 141 ega direktiivi 75/117.

Esimene küsimus

35 Esimese küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt seda, kas põhikohtuasja asjaoludel kuulub töötaja, kelle töölepingus sätestatakse, et tööaeg ja

tööaja korraldus sõltuvad vajamineva töö kogusest ning kehtestatakse igal üksikul juhul poolte kokkuleppega, direktiivi 76/207 ning direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe kohaldamisalasse.

36 Euroopa Kohus märkis juba käesoleva otsuse punktis 31, et selline leping kuulub direktiivi 76/207 kohaldamisalasse. Seega kuulub ka töötaja, kellel on selline leping, selle direktiivi kohaldamisalasse.

37 Direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klausli 2 lõike 1 kohaselt kohaldatakse seda osalise tööajaga töötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe. Selle raamlepingu klausli 3 lõike 1 alusel peetakse osalise tööajaga töötaja all silmas töötajat, kelle nädala alusel või ühe aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvutatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja normaaltööaeg.

38 Sama raamkokkuleppe klausli 2 lõike 2 kohaselt võivad „[l]iikmesriigid [...] pärast konsulteerimist töösuhte pooltega siseriiklike seaduste, kollektiivlepingute või tavade kohaselt ja/või asjakohase tasandi töösuhte pooled siseriiklike töösuhte poolte vaheliste suhete tava kohaselt jätta käesoleva kokkuleppe reguleerimisalast täielikult või osaliselt välja juhutööd tegevad osalise tööajaga töötajad".

39 Ühendkuningriigi valitsus märgib õigesti, et eelotsusetaotluse esitanud kohus peab teostama vajaliku kontrolli, et hinnata, kas selles kohtus arutlusel olevas asjas on tegu sellise olukorraga.

40 Arvestades eelnevaid kaalutlusi, tuleb esimesele eelotsuse küsimusele vastata, et põhikohtuasja asjaoludel töötaja, kelle töölepingus on sätestatud, et tööaeg ja tööaja korraldus sõltuvad töö kogusest ning kehtestatakse igal üksikul juhul poolte kokkuleppega, kuulub direktiivi 76/207 kohaldamisalasse.

Selline töötaja kuulub ka direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe kohaldamisalasse, kui:

— tal on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe;

— ta on töötaja, kelle nädala alusel või ühe aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvutatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja normaaltööaeg selle raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 tähenduses, ja

— liikmesriik ei ole juhutööd tegevaid osalise tööajaga töötajaid selle raamkokkuleppe klausli 2 lõike 2 alusel täielikult või osaliselt selle kokkuleppe reguleerimisalast välja jätnud.

Teine küsimus

41 Teise küsimusega pärib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt seda, kas olukorras, kus ka siseriiklikes sätetes ei ole osalise tööajaga töötajatele kehtestatud tööaega ega tööaja korraldust, tuleb direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klauslit 4 ja direktiivi 76/207 artikli 2 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 1 tõlgendada nii, et nendega on vastuolus selline säte nagu AZG § 3, millega kehtestatakse normaaltööajaks põhimõtteliselt 40 tundi nädalas ja 8 tundi päevas.

42 Esiteks, mis puudutab direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klauslit 4, siis näeb see säte ette, et osalise tööajaga töötajaid ei tohi ainult osalise tööaja tõttu töötingimuste osas vähem soodsalt kohelda kui võrreldavaid täistööajaga töötajaid, välja arvatud siis, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.

43 Teiseks, mis puudutab direktiivi 76/207 artikli 2 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 1, siis väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on siseriiklikus õigusaktis tegu kaudse diskrimineerimisega naistöötajate suhtes siis, kui isegi neutraalse sõnastusega säte paneb sisuliselt arvestatavalt suurema hulga naisi kui mehi halvemasse olukorda, välja arvatud siis, kui seda kohtlemise erinevust õigustavad objektiivsed asjaolud, millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega (vt eelkõige 6. aprilli 2000. aasta otsus kohtuasjas C-226/98: Jørgensen, EKL 2000, lk I-2447, punkt 29; 26. septembri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-322/98: Kachelmann, EKL 2000, lk I-7505, punkt 23, ja 9. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-25/02: Rinke, EKL 2003, lk I-8349, punkt 33).

44 Andmaks seega siseriiklikule kohtule asja lahendamiseks kasulikku vastust, tuleb kindlaks määrata, kas AZG § 3 kohaldamine viib ühest küljest direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses osalise tööajaga töötajate vähem soodsa kohtlemiseni võrreldavate täistööajaga töötajate suhtes ja teisest küljest direktiivi 76/207 artikli 2 lõike 1 ja artikli 5 lõike 1 tähenduses nende kahe kategooria töötajate erineva kohtlemiseni.

45 Selles osas sätestab direktiivi 93/104 ülevõttev AZG § 3 tavaliseks, st maksimaalseks tööajaks 40 tundi nädalas ja 8 tundi päevas. Muu hulgas määratletakse AZG §-s 19d osalise tööajaga töötamist kui olukorda, kus kokkulepitud iganädalane tööaeg on lühem sellest maksimaalsest tööajast.

46 Kõigepealt tuleb sedastada, et nii direktiivi 93/104 õiguslikuks aluseks olevast EÜ artiklist 118 A (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 asendati EÜ artiklitega 136–143) kui ka selle direktiivi esimesest, neljandast, seitsmendast ja kaheksandast põhjendusest, aga ka selle direktiivi artikli 1 lõike 1 sõnastusest tuleneb, et selle eesmärk on kehtestada miinimumnõuded, mis peaks töötajate elu- ja töötingimusi parandama eriti tööaega puudutavate siseriiklike sätete ühtlustamise teel (vt 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-173/99: BECTU, EKL 2001, lk I-4881, punkt 37, ja 9. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-151/02: Jaeger, EKL 2003, lk I-8389, punkt 45).

47 Seejärel on samade sätete kohaselt selle ühenduse tasemel tööaja korralduse ühtlustamise eesmärk tagada töötajatele parem turvalisuse ja tervise kaitse, andes neile eelkõige minimaalsed igapäevased ja iganädalased puhkeajad ning ka piisavad puhkepausid ning sätestades maksimaalse iganädalase tööaja (vt 3. oktoobri

2000. aasta otsus kohtuasjas C-303/98: Simap, EKL 2000, lk I-7963, punkt 49; eespool viidatud BECTU kohtuotsus, punkt 38, ja eespool viidatud Jaegeri kohtuotsus, punkt 46). See kaitse kujutab endast igale töötajale antud sotsiaalset õigust vajaliku miinimumnõude kujul tema turvalisuse ja tervise kaitseks (vt selle kohta eespool viidatud BECTU kohtuotsus, punkt 47).

48 Lõpuks on võimalik, et teatavatel juhtudel langeb maksimaalne tööaeg ja tööaja korraldus vastavalt kokku täistööajaga töötaja tegelikult töötatud nädalase tööaja ning tema tööaja korraldusega. Sellegipoolest kohaldub direktiiv 93/104 erisusi tegemata nii täistööajaga töötajatele kui ka osalise tööajaga töötajatele ja kehtestab seega ka maksimaalse tööaja ja tööaja korralduse neile kahele töötajate kategooriale.

49 Sellest tuleneb, nagu ka Austria valitsus on õigesti märkinud, et kuigi AZG § 3 nõuab tööaja korraldamist ja maksimaalset tööaega, mis on olemuselt pikem osalisest tööajast, kehtestab see ka maksimaalse tööaja ning tööaja korralduse nii täistööajaga kui osalise tööajaga töötajate suhtes.

50 Seega ei too AZG § 3 kaasa direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses osalise tööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist, võrreldes võrreldavate täistööajaga töötajatega, ega direktiivi artikli 2 lõike 1 ka artikli 5 lõike 1 tähenduses nende kahe kategooria töötajate erinevat kohtlemist.

51 Eelnevat silmas pidades tuleb teisele küsimusele vastata, et direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klauslit 4 ja direktiivi 76/207 artikli 2 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus selline säte nagu AZG § 3, millega kehtestatakse põhimõtteliselt maksimaalseks tööajaks 40 tundi nädalas ja 8 tundi päevas ja mis seega kehtestab ka maksimaalse tööaja ja tööaja korralduse nii täistööajaga töötajatele kui ka osalise tööajaga töötajatele.

Kolmas küsimus

52 Kolmanda küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt seda, kas ühest küljest direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klauslit 4 ja teisest küljest direktiivi 76/207 artikli 2 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus osalise tööajaga tööleping, nagu on põhikohtuasjas käsitlusel, millega ei kehtestata ei iganädalast tööaega ega tööaja korraldust, vaid need sõltuvad tehtava töö kogusest ning määratakse igal üksikul juhul kindlaks poolte kokkuleppega ning asjaomastel töötajatel on õigus see töö vastu võtta või sellest keelduda.

53 Tuleb meenutada, et see küsimus on esitatud põhikohtuasja asjaolusid silmas pidades, mille kohaselt, nagu nähtub toimikust, oleks N. Wippeli töölepingus viimase sõnul pidanud sisalduma ka säte kindla iganädalase tööaja ning määratud palga kohta, olgu see isik siis terve see tööaeg töötanud või mitte.

54 Ühest küljest, nagu Euroopa Kohus juba märkis käesoleva kohtuotsuse punktis 42, on direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klausliga 4 vastuolus see, kui osalise tööajaga töötajaid koheldakse ainult osalise tööaja tõttu töötingimuste osas vähem

soodsalt kui võrreldavaid täistööajaga töötajaid, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.

55 Teisest küljest on käesoleva otsuse punktis 43 viidatud direktiivi 76/207 artikli 2 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 1 puudutava väljakujunenud kohtupraktika kohaselt siseriiklikus õiguses tegu kaudse diskrimineerimisega naistöötajate suhtes siis, kui isegi neutraalse sõnastusega säte paneb sisuliselt arvestatavalt suurema hulga naisi kui mehi halvemasse olukorda, välja arvatud siis, kui seda kohtlemise erinevust õigustavad objektiivsed asjaolud, millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega. Sama kehtib ka sellise töölepingu kohta, nagu on põhikohtuasjas käsitlusel.

56 Viidatud sätetes sisalduv diskrimineerimise keeld on vaid ühenduse õiguse aluspõhimõtete hulka kuuluva võrdsuse üldpõhimõtte konkreetne väljendus, mille kohaselt võrreldavaid olukordi ei tohi erinevalt kohelda, välja arvatud siis, kui see erinev kohtlemine on objektiivselt õigustatud (vt 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-381/99: Brunnhofer, EKL 2001, lk I-4961, punkt 28, ja 17. septembri 2002. aasta otsus kohtuasjas C-320/00: Lawrence jt, EKL 2002, lk I-7325, punkt 12). Seda põhimõtet saab seega kohaldada vaid võrreldavates olukordades olevatele isikutele (31. mai 2001. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-122/99 P ja C-125/99 P: D ja Rootsi *v.* nõukogu, EKL 2001, lk I-4319, punkt 48).

57 Seega tuleb esiteks hinnata, kas vajadusel põhinev osalise tööajaga tööleping, nagu on põhikohtuasjas käsitlusel, toob kaasa sellise töötaja nagu N. Wippel vähem soodsa kohtlemise võrreldavate täistööajaga töötajatega võrreldes direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses.

58 Sellega seoses annab selle raamkokkuleppe klausel 3 kriteeriumid „võrreldava täistööajaga töötaja" määratlemiseks. Viimane on „samas ettevõttes täistööajaga töötaja, kellel on sama liiki tööleping või töösuhe, kes teeb sama või samalaadset tööd; seejuures pööratakse tähelepanu sellistele kaalutlustele nagu ettevõttes töötatud aeg ja kvalifikatsioon/oskused". Kui selles ettevõttes ei ole võrreldavat täistööajaga töötajat, tuleb sama klausli kohaselt võrrelda kohaldatava kollektiivlepingu alusel või kui kohaldatav kollektiivleping puudub, siis kooskõlas siseriikliku seaduse, kollektiivlepingute või tavadega.

59 Ühest küljest töötab vajadusel põhineva osalise tööajaga töötaja nagu N. Wippel lepingu alusel, mis ei kehtesta nädalast tööaega ega tööaja korraldust, jättes talle valiku, kas P & C pakutud tööd vastu võtta või mitte. Talle makstakse tunnitöö alusel tegelikult töötatud tundide eest.

60 Teisest küljest töötab täistööajaga töötaja lepingu alusel, millega kehtestatakse nädalaseks tööajaks 38,5 tundi, samuti tööaja korraldus ja palk ning mis kohustab P & C heaks töötama kogu niiviisi määratletud tööaja jooksul võimaluseta keelduda sellest tööst, isegi kui töötaja ei saa või ei soovi seda teha.

61 Neil tingimustel on käesoleva otsuse eelmises punktis mainitud töösuhtel erinev ese ja põhjus, võrreldes sellise töötaja töösuhtega nagu on N. Wippelil. Sellest tuleneb, et samas ettevõttes ei ole ühelgi täistööajaga töötajal sama tüüpi lepingut ega sama töösuhet kui N. Wippelil. Toimiku materjalidest nähtub, et sama põhikohtuasja asjaoludel kehtib sama ka kõikide täistööajaga töötajate suhtes, kellele kohalduv kollektiivleping kehtestab iganädalaseks tööajaks 38,5 tundi.

62 Põhikohtuasja asjaoludel ei ole seega ühtegi N. Wippeliga võrreldavat täistööajaga töötajat direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe tähenduses. Sellest tuleneb, et vajadusel põhinev osalise tööajaga tööleping, millega ei kehtestata iganädalast tööaega ega tööaja korraldust, ei kujuta endast vähem soodsat kohtlemist raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses.

63 Teiseks tuleneb toimikust seoses direktiivi 76/207 artikli 2 lõikega 1 ja artikli 5 lõikega 1, et N. Wippeli sõnul tuleb omavahel võrrelda ühest küljest P & C vajadusel põhineva osalise tööajaga töötajate olukorda, kelle töölepingus ei ole kehtestatud iganädalast tööaega ega tööaja korraldust ja teisest küljest kõigi teiste P & C nii täistööajaga kui osalise tööajaga töötajate olukorda, kelle töölepingutes tööaeg ja selle korraldus on kehtestatud.

64 Arvestades, et seda teist töötajate kategooriat iseloomustab kohustus kindla iganädalase tööaja jooksul P & C heaks töötada võimaluseta sellest tööst keelduda juhul, kui need töötajad ei saaks või ei sooviks töötada, piisab meenutamisest, et käesoleva kohtuasja punktides 59-61 märgitud põhjustel ei ole nende töötajate olukord võrreldav vajadusel põhineva osalise tööajaga töötajate olukorraga.

65 Sellest tuleneb, et põhikohtuasja asjaoludel juhul, kui kaks töötajate kategooriat ei ole võrreldavad, ei kujuta vajadusel põhinev osalise tööajaga tööleping, millega ei kehtestata iganädalast tööaega ega töö korraldust, direktiivi 76/207 artikli 2 lõike 1 ja artikli 5 lõike 1 tähenduses kaudset diskrimineerivat meedet.

66 Arvestades eelnevaid kaalutlusi, tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klauslit 4 ja direktiivi 76/207 artikli 2 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et olukorras, kus ettevõtte kõigi teiste töötajate töölepingutes on iganädalane tööaeg ja tööaja korraldus kehtestatud, ei ole nendega vastuolus sama ettevõtte töötajate vajadusel põhinev osalise tööajaga tööleping, nagu on põhikohtuasjas käsitlusel, millega ei kehtestata iganädalast tööaega ega tööaja korraldust, vaid need sõltuvad tehtava töö kogusest ja kehtestatakse igal üksikul juhul poolte kokkuleppega ning asjaomastel töötajatel on õigus see töö vastu võtta või sellest keelduda.

67 Arvestades vastuseid teisele ja kolmandale küsimusele, ei ole neljandale küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

68 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega kaasnenud kohtukulusid, v.a põhikohtuasja poolte kohtukulusid, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtuvalt Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

1. **Töötaja, kelle töölepingus on sätestatud, et tööaeg ja tööaja korraldus sõltuvad töö kogusest ning kehtestatakse igal üksikul juhul poolte**

kokkuleppega, nagu on põhikohtuasjas käsitlusel, kuulub nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega kohaldamisalasse.

Selline töötaja kuulub ka nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta lisatud raamkokkuleppe kohaldamisalasse, kui:

— tal on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe;

— ta on töötaja, kelle nädala alusel või ühe aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvutatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja normaaltööaeg selle raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 tähenduses, ja

— liikmesriik ei ole juhutööd tegevaid osalise tööajaga töötajaid sama raamkokkuleppe klausli 2 lõike 2 alusel täielikult või osaliselt selle kokkuleppe reguleerimisalast välja jätnud.

2. Direktiivile 97/81 lisatud raamkokkuleppe klauslit 4 ja direktiivi 76/207 artikli 2 lõiget 1 ja artikli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et:

— nendega ei ole vastuolus selline säte nagu Arbeitzeitgesetz'i (tööajaseadus) § 3, millega kehtestatakse põhimõtteliselt maksimaalseks tööajaks 40 tundi nädalas ja 8 tundi päevas ja mis seega kehtestab ka maksimaalse tööaja ja tööaja korralduse nii täistööajaga töötajatele kui ka osalise tööajaga töötajatele;

— olukorras, kus ettevõtte kõigi teiste töötajate töölepingutes on iganädalane tööaeg ja tööaja korraldus kehtestatud, ei ole nendega vastuolus sama ettevõtte töötajate vajadusel põhinev osalise tööajaga tööleping, nagu on põhikohtuasjas käsitlusel, millega ei kehtestata iganädalast tööaega ega tööaja korraldust, vaid need sõltuvad tehtava töö kogusest ja kehtestatakse igal üksikul juhul poolte kokkuleppega ning asjaomastel töötajatel on õigus see töö vastu võtta või sellest keelduda.

Allkirjad