TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2004. gada 12. oktobrī *

Lieta C-313/02

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam,

ko *Oberster Gerichtshof* (Austrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2002. gada 8. augustā un kas Tiesā reģistrēts 2002. gada 5. septembrī, tiesvedībā

Nicole Wippel

pret

Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG.

* Tiesvedības valoda – vācu.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], palātas priekšsēdētāji P. Janns [*P. Jann*], K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], A. Ross [*A. Rosas*], R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*] un K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], tiesneši Ž. P. Puisošē [*J.-P. Puissochet*], R. Šintgens [*R. Schintgen*], F. Makena [*F. Macken*] (referente), H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*] un K. Šīmans [*K. Schiemann*],

ģenerāladvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],
sekretāre M. F. Kontē [*M.-F. Contet*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2004. gada 23. martā,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Vipelas [*Wippel*] kundzes vārdā — A. Oberēders [*A. Obereder*], *Rechtsanwalt*,

— *Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* vārdā — T. Cotls [*T. Zottl*], *Rechtsanwalt*, un T. Eilmansbergers [*T. Eilmansberger*], *Wissenschaftlicher Berater*,

— Austrijas valdības vārdā — E. Rīdls [*E. Riedl*] un G. Hese [*G. Hesse*], pārstāvji,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā — Dž. Kolinss [*J. Collins*], pārstāvis, kam palīdz K. Smita [*K. Smith*], *barrister*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — N. Jerela [*N. Yerell*], S. Frīza [*S. Fries*] un F. Hofmeisters [*F. Hoffmeister*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus tiesas sēdē 2004. gada 18. maijā,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretējami EKL 141. pants, 1. pants Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvā 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm (OV L 45, 19. lpp.), 5. pants Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 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 (OV L 39, 40. lpp.), un Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.).

2 Šis lūgums tika iesniegts prāvā starp Vipelas kundzi, kas ir nepilna laika darba ņēmēja saskaņā ar pamatlīgumu par darbu pēc vajadzības, un viņas darba devēju *Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG* (turpmāk tekstā — "*P & C*") par to, ka viņas darba līgumā nav vienošanās par darba laika ilgumu un darba laika organizāciju.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienas tiesiskais regulējums

Direktīva 76/207

3 No Direktīvas 76/207/EEK 1. panta 1. punkta izriet, ka tās mērķis ir īstenot dalībvalstīs principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, tostarp paaugstināšanu amatā, attiecībā uz profesionālo sagatavošanu un darba nosacījumiem, kā arī, ievērojot šī paša panta 2. punktā minētos nosacījumus, uz sociālo nodrošinājumu.

4 Saskaņā ar Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 1. punktu:

"Šajos noteikumos vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas atkarībā no dzimuma, jo īpaši, norādot uz ģimenes stāvokli."

5 Šīs pašas Direktīvas 5. pants nosaka:

"1. 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.

2. Tādēļ dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

a) atceļ normatīvos un administratīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam;

b) atzīst vai var atzīt par spēkā neesošiem, vai var grozīt visus noteikumus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam un kas iekļauti koplīgumos, darba līgumos, uzņēmumu iekšējās darba kārtības noteikumos vai noteikumos, kas attiecas uz brīvajām profesijām;

c) pārskata minētos normatīvos un administratīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, ja to sākotnējā saistība ar aizsardzību vairs nav pamatota; un, ja līdzīgi noteikumi ir iekļauti koplīgumos, tad prasa, lai darba ņēmēji un darba devēji vajadzības gadījumā pārskatītu attiecīgos koplīgumus."

Direktīva 93/104

6 Saskaņā ar Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.) 1. pantu šī direktīva nosaka drošības un veselības prasību minimumu attiecībā uz darba laika organizāciju un attiecas uz visiem darbības veidiem gan publiskajā, gan privātajā sektorā, izņemot gaisa, dzelzceļa, autoceļu, jūras, iekšzemes ūdensceļu un ezeru transportu, jūras zvejniecību, citus darbus jūrā un prakses ārstu darbību.

7 Šīs pašas direktīvas II iedaļa nosaka pasākumus, kādi dalībvalstīm ir jāveic, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo diennakts, kā arī iknedēļas atpūtu, un tā regulē arī maksimālo nedēļas darba laiku.

8 Saskaņā ar šīs direktīvas 3. pantu ar virsrakstu "Diennakts atpūta":

"Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo diennakts atpūtu, kam jābūt 11 stundas pēc kārtas katru 24 stundu laikposmā."

9 Kas attiecas uz maksimālo nedēļas darba laiku, šīs pašas Direktīvas 6. pants nosaka:

"Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, ievērojot nepieciešamību aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību:

[..]

2) Vidējais darba laiks katru septiņu dienu laikposmā, ietverot virsstundas, nepārsniedz 48 stundas."

Direktīva 97/81

10 Saskaņā ar Direktīvas 97/81 1. pantu tās mērķis ir īstenot šīs direktīvas pielikumā pievienoto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, ko 1997. gada 6. jūnijā savā starpā noslēgušas vispārējās starpprofesionālās organizācijas (*UNICE*, *CEEP* un EAK).

11 Minētā pamatnolīguma 2. klauzula nosaka:

"1. 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.

[..]

2. Pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un/vai attiecīga līmeņa darba devēji un darba ņēmēji saskaņā ar valsts profesionālo attiecību praksi var objektīvu iemeslu dēļ pilnīgi vai daļēji izslēgt no šā nolīguma noteikumiem nepilna darba laika darba ņēmējus, kuru darbam ir gadījuma raksturs. Šādas izslēgšanas ir regulāri jāpārskata, lai konstatētu, vai joprojām ir spēkā to objektīvie iemesli."

12 Šī paša pamatnolīguma 3. klauzula ar virsrakstu "Definīcijas" paredz:

"Šajā nolīgumā:

1. Jēdziens "nepilna darba laika darba ņēmējs" attiecas uz darbinieku, 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;

2. Jēdziens "salīdzināmais pilna darba laika darba ņēmējs" nozīmē pilnu darba laiku nodarbināto darba ņēmēju tajā pašā iestādē, kas noslēdzis tā paša veida darba līgumu vai darba attiecības, kurš dara to pašu vai līdzīgu darbu, pienācīgi ņemot vērā citus apsvērumus, piemēram, darba stāžu un kvalifikāciju/iemaņas.

Ja tajā pašā iestādē nav salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja, salīdzinājumu izdara, atsaucoties uz piemērojamo koplīgumu vai, ja nav piemērojama koplīguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem — uz koplīgumiem vai praksi."

13 Saskaņā ar minētā pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punktu:

"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."

Valsts tiesiskais regulējums

14 Saskaņā ar *Gleichbehandlungsgesetz* (Likums par vienlīdzīgu attieksmi, turpmāk tekstā — "*GlBG*") 2. panta 1. punktu ir aizliegta jebkura tieša vai netieša diskriminācija atkarībā no dzimuma, tai skaitā — saskaņā ar šī noteikuma 1. apakšpunktu — dibinot darba attiecības, saskaņā ar šī paša noteikuma 2. apakšpunktu — nosakot darba samaksu, kā arī attiecībā uz citiem darba apstākļiem saskaņā ar minētā noteikuma 6. apakšpunktu. Kā tas izriet no *GlBG* 2.a panta 2. punkta, diskriminācija attiecībā uz darba samaksas noteikšanu darba ņēmējam piešķir tiesības uz starpības atmaksāšanu, ko veic darba devējs.

15 Kas attiecas uz darba laika ilgumu un darba laika organizāciju, *Arbeitszeitgesetz* (Likums par darba laiku, turpmāk tekstā — "*AZG*") 3. pants nosaka maksimālo darba laiku parasti 40 stundas nedēļā un 8 stundas dienā.

16 Kas attiecas uz pilna laika darba ņēmējiem, *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, darba devējs var grozīt parastajam darba ilgumam atbilstošo darba grafiku, ja:

1) izmaiņas objektīvi attaisno ar darba raksturu saistīti iemesli;

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

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

4) nepastāv vienošanās, kas to nepieļauj.

(3) No 2. punkta 2. apakšpunkta 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."

17 Kas attiecas uz nepilna laika darba ņēmējiem, *AZG* 19.d pants paredz:

"(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 to mazāku, ar kolektīvās vienošanās ceļā noteiktām normām noteikto darba laika ilgumu.

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

(3) Nepilna darba laika darba ņēmējiem jāstrādā vairāk par norunāto darba laiku (papildu darbs) tikai tiktāl, ciktāl:

1) to paredz likums, kolektīvās vienošanās ceļā pieņemtās normas vai darba līgums,

2) ir paaugstināta vajadzība pēc darbaspēka, vai papildu darbs ir nepieciešams sagatavošanas vai noslēguma darbu (8. pants) veikšanai, un

3) darba ņēmēja intereses, kas ņemamas vērā, nav šķērslis papildu darbam.

[..]

(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 No iesniedzējtiesas lēmuma redzams, ka Austrijā darba koplīgums tirdzniecībā nodarbinātajiem pilna darba laika darba ņēmējiem nosaka parasto darba ilgumu 38,5 stundas nedēļā.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

19 1998. gada 28. septembrī starp Vipelas kundzi un *P & C* tika noslēgts darba līgums "pamatlīguma par darbu pēc vajadzības" formā, saskaņā ar kuru darba laika ilgums un darba laiks nosakāmi no gadījuma uz gadījumu, pusēm vienojoties. *P & C* izmantoja Vipelas kundzes pakalpojumus atkarībā no padarāmā darba daudzuma, un Vipelas kundze jebkurā brīdī varēja atteikties veikt darbu bez pienākuma pamatot šādu atteikumu. Darba līguma pielikumā bija noteikts, ka Vipelas kundzei netiek garantēts noteikts ienākumu apjoms, jo abas puses skaidri atteicās noteikt iepriekš noteiktu darba apjomu. No lietas materiāliem izriet, ka *P & C* 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.

20 Saskaņā ar lēmumu uzdot prejudiciālos jautājumus Vipelas kundze savas nodarbinātības periodā no 1998. gada oktobra līdz 2000. gada jūnijam strādāja neregulāri un viņas atalgojums bija mainīgs. Šajā periodā viņas vislielākais mēnesī nostrādāto stundu skaits bija 123,32 stundas 1999. gada oktobrī. No lietas materiāliem izriet, ka Vipelas kundze vairākkārt bija norādījusi, ka viņa noteiktās dienās nevarēja vai nevēlējās strādāt.

21 2000. gada jūnijā Vipelas kundze vērsās *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vīnes darba un sociālo jautājumu tiesa) (Austrija) ar prasību *P & C* viņai samaksāt EUR 11 929,23, kā arī tiesas un saistītos izdevumus. Viņa pieprasīja, lai *P & C* viņai samaksā starpību starp summu, kas maksājama par maksimālo darba ilgumu, kurš no viņas varēja tikt pieprasīts, un summu par viņas faktisko nostrādāto stundu skaitu. Viņa apgalvoja, ka maksimālais mēneša darba ilgums bija jāņem par pamatu, aprēķinot viņas atalgojumu katrā mēnesī, kad viņa strādāja pie *P & C*.

22 Viņa apgalvo, ka, tā kā vienīgais, ko darba ņēmēji varēja, bija atbildēt ar "jā" vai "nē" uz viņiem izteikto piedāvājumu veikt darbu, nevarēja runāt par vienošanos un ka ar *P & C* noslēgtais darba līgums bija pretrunā labiem tikumiem. Bez tam, ja saskaņā ar šādu shēmu nodarbināts darba ņēmējs kādu laiku netiktu izmantots, darba devējam *P & C* nebūtu jāmaksā tikpat kā nekas apmaksātiem atvaļinājumiem, pilnīgi nekas slimības gadījumā un nekāds atlaišanas pabalsts. Vipelas kundze tāpat apgalvo, ka tas, ka viņas darba līgumā nekas nebija noteikts par darba laika ilgumu un darba laika organizāciju, ir diskriminācija uz dzimumu pamata.

23 *Arbeits- und Sozialgericht Wien* noraidīja viņas prasību, atsaucoties uz *AZG* 19.d panta 2. punktu, saskaņā ar kuru nepilna darba laika ietvaros darba laika ilgums un darba laika organizācija nosakāmi, darba devējam un darba ņēmējam vienojoties, un secinot, ka šajā lietā jebkurā gadījumā par katra darba veikšanu pastāvēja vienošanās starp pusēm.

24 *Oberlandesgericht Wien* (Vīnes apelācijas tiesa) (Austrija) atcēla pirmās instances tiesas spriedumu un nodeva lietu izskatīšanai tai pašai tiesai, lai tā noskaidrotu darba attiecību reālo gaitu, un atļāva iesniegt sūdzību *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa), kuras tiesvedībā vēlāk nonāca izskatāmā lieta.

25 Iesniedzējtiesa uzskatīja, ka, no vienas puses, saskaņā ar Austrijas likumu nav nekāda spēka un tātad jāatzīst par spēkā neesošu noteikums, kāds tas ir pamata prāvā, kura sekas ir, ka nepilna darba laika darba ņēmējs atsakās uz darba attiecību ar savu darba devēju laiku no savām ar *AZG* 19.d panta 2. punktu piešķirtajām tiesībām uz darba laika ilguma noteikšanu līgumā.

26 No otras puses, minētā tiesa uzskatīja, ka attiecībā uz pilna darba laika darba ņēmējiem *AZG* ne tikai paredz 19.c pantā, ka darba grafiks, kas atbilst parastajam darba laika ilgumam, nosakāms, darba devējam un darba ņēmējam vienojoties, ja tas nav noteikts ar kolektīvās vienošanās ceļā pieņemtām normām, bet arī 3. pantā nosaka parasto darba ilgumu parasti 40 stundas nedēļā un 8 stundas dienā. Taču attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem, lai arī *AZG* 19.d panta 2. punkts tāpat nosaka, ka darba laika ilgums un darba laika organizācija, ja tie nav noteikti ar kolektīvās vienošanās ceļā pieņemtām normām, nosakāmi, pusēm vienojoties, *AZG* nesatur nekādas citas normas par nepilna darba laika darba ilgumu un darba laika organizāciju. Bez tam iesniedzējtiesa atzīmē, ka saskaņā ar pieejamajiem statistikas datiem vairāk par 90 % nepilna darba laika darba ņēmēju ir sievietes.

27 Šajā sakarā, konstatējot, ka pamata prāva izvirza jautājumu par netiešo diskrimināciju, pateicoties faktam, ka tas, ka līgumos par nepilnu darba laiku pēc vajadzības nav vienošanās par darba laika ilgumu un darba laiku, nostāda nelabvēlīgā situācijā lielāku procentu sieviešu kā vīriešu, iesniedzējtiesa uzskata, ka atbildes uz noteiktiem jautājumiem ir nepieciešamas, lai noteiktu kā apstrīdētā darba līguma noteikuma interpretāciju saskaņā ar Kopienas tiesībām, tā arī pienācīgu atlīdzinājumu Vipelas kundzei.

28 Pie šādiem apstākļiem *Oberster Gerichtshof* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesa šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) a) Vai EKL 141. pants, Direktīvas 75/117 1. pants, pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, ko noslēgušas *UNICE, CEEP* un EAK [..] 2. klauzula 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 nosaka, 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 viņa 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 Kopienas hartai par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām ir juridiski saistošs raksturs vismaz tiktāl, ka citi Kopienas tiesību noteikumi ir jāinterpetē tās gaismā?

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 nosaka attiecībā uz pilna darba laika darba ņēmējiem (no kuriem apmēram 60 % ir vīrieši un 40 % — sievietes) 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) 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, lai 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 — pamatojoties uz noteiktu ilgumu, un, ja tā, tad, pamatojoties

— uz parasto darba laika ilgumu vai

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

— uz vajadzību pēc darbaspēka, kāda tā bija darba līguma noslēgšanas laikā, vai

— 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 — piešķirot darba ņēmējam

— "pienācīgu" stundas likmes paaugstinājumu, kas nosakāms no gadījuma uz gadījumu, vai

— 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

— 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

— 2 nedēļām,

— saprātīgu termiņu?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Ievada apsvērumi

29 Lai sniegtu iesniedzējtiesai noderīgu atbildi, pirmām kārtām jāpārliecinās, vai uz darba līgumu, kāds tas ir šajā gadījumā, kas nosaka, ka darba laika ilgums un darba laika organizācija ir atkarīgi no veicamā darba daudzuma un tiek noteikti no gadījuma uz gadījumu, pusēm vienojoties, attiecas Direktīva 76/207 par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, jo īpaši attiecībā uz darba apstākļiem, vai arī uz to attiecas EKL 141. pants un Direktīva 75/117 par principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm.

30 Darba līgums, kāds tas ir pamata prāvā, nenosaka ne iknedēļas darba laika ilgumu, ne darba laika organizāciju, kas ir atkarīgi no veicamā darba daudzuma un tiek noteikti no gadījuma uz gadījumu, pusēm vienojoties. Šajā gadījumā minētais līgums

skar attiecīgo darba ņēmēju profesionālās darbības veikšanu, organizējot to darba laiku pēc vajadzības.

31 Tādējādi jākonstatē, ka šāds līgums nosaka noteikumus par darba apstākļiem Direktīvas 76/207 5. panta 1. punkta izpratnē.

32 Bez tam minētajiem noteikumiem par darba apstākļiem piemērojams arī darba nosacījumu jēdziens Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē.

33 Fakts, ka šādam līgumam ir finansiālas sekas attiecībā uz attiecīgo darba ņēmēju, tomēr automātiski neiekļauj šo līgumu EKL 141. panta vai Direktīvas 75/117 darbības jomā, tā kā šie noteikumi balstās uz ciešo saikni starp veicamā darba raksturu un darba ņēmēja algas lielumu (šajā sakarā skat. 2003. gada 11. septembra spriedumu lietā C-77/02 *Steinicke, Recueil*, I-9027. lpp., 51. punkts).

34 No šiem apsvērumiem izriet, ka pamata prāvā nav nepieciešams interpretēt ne EKL 141. pantu, ne Direktīvu 75/117.

Par pirmo jautājumu

35 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa pēc būtības jautā, vai darba ņēmējs, kuram ir darba līgums, kas nosaka, ka darba laika ilgums un darba laika organizācija ir

atkarīgi no veicamā darba daudzuma un tiek noteikti no gadījuma uz gadījumu, pusēm vienojoties, kā tas ir pamata prāvā, ietilpst Direktīvas 76/207, kā arī Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma darbības jomā.

36 Kas attiecas uz Direktīvu 76/207, kā Tiesa to jau konstatējusi šī sprieduma 31. punktā, šī direktīva ir piemērojama attiecībā uz šādu darba līgumu. Tādējādi arī uz darba ņēmēju, kam ir šis līgums, attiecas minētā direktīva.

37 Saskaņā ar Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 2. klauzulas 1. punktu 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. Ar nepilna darba laika darba ņēmēju saskaņā ar minētā pamatnolīguma 3. klauzulas 1. punktu saprot darbinieku, 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.

38 Saskaņā ar šī paša pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punkta noteikumiem "pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un/vai attiecīga līmeņa darba devēji un darba ņēmēji saskaņā ar valsts profesionālo attiecību praksi var objektīvu iemeslu dēļ pilnīgi vai daļēji izslēgt no šā nolīguma noteikumiem nepilna darba laika darba ņēmējus, kuru darbam ir gadījuma raksturs".

39 Kā pamatoti atzīmējusi Apvienotās Karalistes valdība, iesniedzējtiesai ir jāveic nepieciešamā pārbaude, lai noteiktu, vai tas tā ir tās izskatāmajā lietā.

40 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo prejudiciālo jautājumu jāatbild, ka Direktīva 76/207 ir piemērojama attiecībā uz darba ņēmēju, kuram ir darba līgums, kas nosaka, ka darba laika ilgums un darba laika organizācija ir atkarīgi no veicamā darba daudzuma un tiek noteikti no gadījuma uz gadījumu, pusēm vienojoties, kā tas ir pamata prāvā.

Arī Direktīvai 97/81 pievienotais pamatnolīgums ir piemērojams attiecībā uz šādu darba ņēmēju, ja:

— viņam ir darba līgums vai darba attiecības, kā to nosaka tiesību akti, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā dalībvalstī;

— viņš ir 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 minētā pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punkta izpratnē; un

— attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem, kuru darbam ir gadījuma raksturs, dalībvalsts nav saskaņā ar šī paša pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktu pilnīgi vai daļēji izslēgusi šos darba ņēmējus no šī nolīguma noteikumu sniegtajām priekšrocībām.

Par otro jautājumu

41 Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa pēc būtības jautā, vai apstākļos, kad valsts noteikumi paši nenosaka nepilna darba laika darba ņēmējiem ne darba laika ilgumu, ne darba laika organizāciju, Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzula un Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkts un 5. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tie iestājas pret citādiem noteikumiem, tādiem kā *AZG* 3. pants, kas nosaka parasto darba laiku parasti 40 stundas nedēļā un 8 stundas dienā.

42 Pirmkārt, kas attiecas uz Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzulu, šis noteikums paredz, ka attiecībā uz darba nosacījumiem noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

43 Otrkārt, kas attiecas uz Direktīvas 76/207 2. panta 1. punktu un 5. panta 1. punktu, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru valsts tiesiskais regulējums netieši diskriminē darba ņēmējas sievietes, ja, kaut arī neitrāli formulēts, tas faktiski nostāda nelabvēlīgā situācijā daudz lielāku procentu sieviešu kā vīriešu, ja vien atšķirīgās attieksmes pamatā nav objektīvi faktori, kas nav saistīti ar nekādu uz dzimumu balstītu diskrimināciju (skat., jo īpaši, 2000. gada 6. aprīļa spriedumu lietā C-226/98 *Jørgensen, Recueil*, I-2447. lpp., 29. punkts; 2000. gada 26. septembra spriedumu lietā C-322/98 *Kachelmann, Recueil*, I-7505. lpp., 23. punkts, un 2003. gada 9. septembra spriedumu lietā C-25/02 *Rinke, Recueil*, I-8349. lpp., 33. punkts).

44 Sekojoši, lai sniegtu iesniedzējtiesai noderīgu atbildi, jāpārliecinās, vai *AZG* 3. panta piemērošana noved, no vienas puses, attiecībā uz Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzulu pie mazāk izdevīgas attieksmes pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, salīdzinot ar salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, un, no otras puses, attiecībā uz Direktīvas 76/207 2. panta 1. punktu un 5. panta 1. punktu pie atšķirīgas attieksmes pret šīm divām darba ņēmēju kategorijām.

45 Šajā ziņā *AZG*, kas transponē valsts tiesībās Direktīvas 93/104 noteikumus, 3. pantā nosaka, ka parastais, t.i., maksimālais darba laiks, parasti ir 40 stundas nedēļā un 8 stundas dienā. Bez tam *AZG* 19.d pants definē nepilna darba laika darbu kā situāciju, kad norunātais iknedēļas darba laika ilgums ir mazāks par minēto maksimālo darba laika ilgumu.

46 Sākumam jāatzīmē, ka gan no EK līguma 118.a. panta (EK Līguma 117.–20. pants ir aizstāti ar EKL 136.–143. pantu), kas ir Direktīvas 93/104 juridiskais pamats, gan no šīs direktīvas pirmā, ceturtā, septītā un astotā apsvēruma, kā arī no tās 1. panta 1. punkta formulējuma izriet, ka tās mērķis ir noteikt prasību minimumu, kas vērstas uz darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, tuvinot valstu noteikumus, tostarp par darba laika ilgumu (skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU*, *Recueil*, I-4881. lpp., 37. punkts, un 2003. gada 9. septembra spriedumu lietā C-151/02 *Jaeger*, *Recueil*, I-8389. lpp., 45. punkts).

47 Bez tam saskaņā ar šiem noteikumiem šī harmonizācija darba laika organizācijas jomā Kopienu līmenī vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, nodrošinot viņiem minimālo atpūtu, jo īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī adekvātus pārtraukumus, un paredzot maksimālo nedēļas

darba laika ilgumu (skat. 2000. gada 3. oktobra spriedumu lietā C-303/98 *Simap*, *Recueil*, I-7963. lpp., 49. punkts, iepriekš minēto spriedumu *BECTU*, 38. punkts, un iepriekš minēto spriedumu *Jaeger*, 46. punkts). Šī aizsardzība veido sociālās tiesības, kas piešķirtas katram darba ņēmējam kā viņa drošības un veselības nodrošināšanai nepieciešamās minimālās prasības (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu *BECTU*, 47. punkts).

48 Visbeidzot, ir iespējams, ka noteiktos gadījumos maksimālais darba laika ilgums un darba laika organizācija sakrīt ar pilna darba laika darba ņēmēja reāli nedēļā nostrādātajām stundām, kā arī ar šī darba ņēmēja darba laika organizāciju. Tomēr Direktīva 93/104 attiecas vienādi uz pilna darba laika darba ņēmējiem un uz nepilna darba laika darba ņēmējiem un tādējādi jo īpaši nosaka maksimālo darba laika ilgumu un darba laika organizāciju attiecībā uz šīm abām darba ņēmēju kategorijām.

49 No tā izriet, kā to pamatoti ir atzīmējusi Austrijas valdība, ka, tā kā *AZG* 3. pants pieprasa darba laika organizāciju un maksimālo darba laika ilgumu, kas pēc definīcijas ir lielāks par nepilna darba laika darba ilgumu, tas tāpat regulē maksimālo darba laika ilgumu un darba laika organizāciju, kas attiecas gan uz pilna, gan uz nepilna darba laika darba ņēmējiem.

50 Sekojoši *AZG* 3. pants attiecībā uz Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzulu nenoved pie mazāk labvēlīgas attieksmes pret nepilna darba laika darba ņēmējiem, salīdzinot ar salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem, ne arī attiecībā uz Direktīvas 76/207 2. panta 1. punktu un 5. panta 1. punktu — pie atšķirīgas attieksmes pret šīm divām darba ņēmēju kategorijām.

51 Iepriekšteiktā kontekstā uz otro jautājumu jāatbild, ka Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzula un Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkts un 5. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tie neiestājas pret tādiem noteikumiem kā *AZG* 3. pants, kas nosaka maksimālo darba laiku parasti 40 stundas nedēļā un 8 stundas dienā un kas tādējādi reglamentē arī maksimālo darba laika ilgumu un darba laika organizāciju attiecībā gan uz pilna, gan uz nepilna darba laika darba ņēmējiem.

Par trešo jautājumu

52 Ar savu trešo jautājumu iesniedzējtiesa pēc būtības jautā, vai, no vienas puses, Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzula un, no otras puses, Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkts un 5. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tie iestājas pret nepilna darba laika darba līgumu, kāds tas ir pamata prāvā, saskaņā ar kuru nedēļas darba laika darba ilgums un darba laika organizācija nav noteikti, bet ir atkarīgi no veicamā darba daudzuma un tiek noteikti no gadījuma uz gadījumu, pusēm vienojoties, kur attiecīgajiem darba ņēmējiem ir izvēle piekrist vai noraidīt šo darbu.

53 Jāatgādina, ka šis jautājums ir uzdots pamata prāvas apstākļos, saskaņā ar kuriem, kā tas izriet no lietas materiāliem, Vipelas kundzes darba līgumā būtu bijis jābūt punktam, kas noteiktu fiksētu nedēļas darba laika ilgumu ar noteiktu algu neatkarīgi no tā, vai attiecīgā persona visu šo laiku ir strādājusi.

54 Šajā ziņā, no vienas puses, kā Tiesa to jau ir atzīmējusi šī sprieduma 42. punktā, Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzula attiecībā uz darba nosacījumiem nepieļauj to, ka attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmējiem

būtu mazāk izdevīga nekā pret salīdzināmajiem pilna darba laika darba ņēmējiem tikai tādēļ vien, ka viņi strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

55 No otras puses, saskaņā ar šī sprieduma 43. punktā citēto pastāvīgo judikatūru attiecībā uz Direktīvas 76/207 2. panta 1. punktu un 5. panta 1. punktu valsts tiesiskais regulējums netieši diskriminē darba ņēmējas sievietes, ja, kaut arī neitrāli formulēts, tas faktiski nostāda nelabvēlīgā situācijā daudz lielāku procentu sieviešu kā vīriešu, ja vien atšķirīgās attieksmes pamatā nav objektīvi faktori, kas nav saistīti ar nekādu uz dzimumu balstītu diskrimināciju. Tas pats attiecas arī uz darba līgumu, kāds tas ir pamata prāvā.

56 Iepriekš minētajos noteikumos pasludinātais diskriminācijas aizliegums ir tikai specifiska pie Kopienas tiesību pamatprincipiem piederošā vispārējā vienlīdzības principa izpausme — principa, saskaņā ar kuru attieksme nav dažāda salīdzināmās situācijās, ja vien atšķirībām nav objektīva pamata (skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-381/99 *Brunhofer*, *Recueil*, I-4961. lpp., 28. punkts, un 2002. gada 17. septembra spriedumu lietā C-320/00 *Lawrence* u.c., *Recueil*, I-7325. lpp., 12. punkts). Šis princips tādējādi tiek piemērots tikai attiecībā uz personām, kas ir salīdzināmās situācijās (2001. gada 31. maija spriedums lietās C-122/99 P un C-125/99 P D un Zviedrija/Padome, *Recueil*, I-4319. lpp., 48. punkts).

57 Tādējādi, pirmkārt, ir jāpārbauda, vai darba līguma par nepilna darba laika darbu pēc vajadzības, kāds tas ir pamata prāvā, rezultātā attieksme pret darba ņēmēju, kā Vipelas kundzi, ir mazāk izdevīga kā attieksme pret pilna darba laika darba ņēmējiem, kas atrodas ar viņu salīdzināmā situācijā Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzulas izpratnē.

58 Šajā ziņā minētā pamatnolīguma 3. klauzula sniedz "salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja" definīcijas kritērijus. Tas tiek definēts kā "pilnu darba laiku nodarbināts darba ņēmējs tajā pašā iestādē, kas noslēdzis tā paša veida darba līgumu vai darba attiecības, kas dara to pašu vai līdzīgu darbu, pienācīgi ņemot vērā citus apsvērumus, piemēram, darba stāžu un kvalifikāciju/iemaņas". Saskaņā ar šo pašu klauzulu, ja tajā pašā iestādē nav salīdzināmā pilna darba laika darba ņēmēja, salīdzinājumu izdara, atsaucoties uz piemērojamo koplīgumu vai, ja nav piemērojama koplīguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi.

59 No vienas puses, nepilna darba laika darba pēc vajadzības ņēmējs, kā Vipelas kundze, strādā saskaņā ar līgumu, kas nenosaka ne nedēļas darba laika ilgumu, ne darba laika organizāciju, bet kas viņam atstāj izvēli pieņemt vai noraidīt darbu, ko piedāvā *P & C*. Viņam tiek maksāts pēc stundas likmes tikai par reāli nostrādātajām stundām.

60 No otras puses, pilna darba laika darba ņēmējs strādā saskaņā ar līgumu, kas nosaka nedēļas darba laika ilgumu 38,5 stundas, darba laika organizāciju, kā arī algu, un kas viņam uzliek par pienākumu strādāt *P & C* labā visu šādi noteikto darba laiku bez iespējas atteikties strādāt pat tad, ja darba ņēmējs nevar vai nevēlas to darīt.

61 Pastāvot šādiem apstākļiem, šī sprieduma iepriekšējā punktā minētajām darba attiecībām ir citāds mērķis un pamats kā tādām darba attiecībām, kādās ir Vipelas kundze. No tā izriet, ka tajā pašā iestādē nevienam pilna darba laika darba ņēmējam nav ne tāda paša veida darba līguma, ne tādu pašu darba attiecību kā Vipelas kundzei. No lietas materiāliem izriet, ka apstākļos, kādi tie ir pamata prāvā, tas pats attiecas uz visiem pilna darba laika darba ņēmējiem, attiecībā uz kuriem piemērojamais darba koplīgums nosaka darba laiku 38,5 stundas nedēļā.

62 Apstākļos, kādi tie ir pamata prāvā, tādējādi nav neviena ar Vipelas kundzi salīdzināma pilna darba laika darba ņēmēja Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma izpratnē. No tā izriet, ka darba līgums par nepilna darba laika darbu pēc vajadzības, kas nenosaka ne nedēļas darba laika ilgumu, ne darba laika organizāciju, neveido nelabvēlīgāku attieksmi šī paša pamatnolīguma 4. klauzulas izpratnē.

63 Otrkārt, kas attiecas uz Direktīvas 76/207 2. panta 1. punktu un 5. panta 1. punktu, no lietas materiāliem izriet, ka, pēc Vipelas kundzes domām, salīdzināmās darba ņēmēju situācijas ir, no vienas puses, situācija, kādā ir *P & C* strādājošie nepilna darba laika darba pēc vajadzības ņēmēji, kuru darba līgumi nenosaka ne nedēļas darba laika ilgumu, ne darba laika organizāciju, un, no otras puses, situācija, kādā ir visi pārējie *P & C* strādājošie darba ņēmēji, kā pilna, tā nepilna darba laika, kuru darba līgumi nosaka darba laika ilgumu un organizāciju.

64 Tā kā pēdējo darba ņēmēju kategoriju raksturo pienākums strādāt *P & C* labā noteiktu laiku nedēļā bez iespējas atteikties veikt darbu, ja attiecīgie darba ņēmēji nevarētu vai nevēlētos šo darbu veikt, pietiek atzīmēt, ka šī sprieduma 59.–61. punktā minēto iemeslu dēļ situācija, kādā ir šie darba ņēmēji, nav salīdzināma ar situāciju, kādā ir nepilna darba laika darba pēc vajadzības ņēmēji.

65 No tā izriet, ka apstākļos, kādi tie ir pamata prāvā, kur abas darba ņēmēju kategorijas nav salīdzināmas, darba līgums par nepilna darba laika darbu pēc vajadzības, kas nenosaka ne nedēļas darba laika ilgumu, ne darba laika organizāciju, nav diskriminējošs 76/207 2. panta 1. punkta un 5. panta 1. punkta izpratnē.

66 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz trešo jautājumu jāatbild, ka Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzula un Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkts un 5. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka apstākļos, kad uzņēmuma visu pārējo darba ņēmēju darba līgumi nosaka nedēļas darba laika ilgumu un darba organizāciju, tie neiestājas pret šī paša uzņēmuma darbinieku nepilna darba laika darba līgumu, kāds tas ir pamata prāvā, saskaņā ar kuru nedēļas darba laika darba ilgums un darba laika organizācija nav noteikti, bet ir atkarīgi no veicamā darba daudzuma un tiek noteikti no gadījuma uz gadījumu, kur attiecīgajiem darba ņēmējiem ir izvēle piekrist vai noraidīt šo darbu.

67 Ņemot vērā atbildes uz otro un trešo jautājumu, nav nepieciešams atbildēt uz ceturto jautājumu.

Par tiesāšanās izdevumiem

68 Attiecībā uz lietas dalībniekeim pamata lietā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, kas nav minēto lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

1) **Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm**

attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, ir piemērojama attiecībā uz darba ņēmēju, kuram, kā tas ir pamata prāvā, ir darba līgums, kas nosaka, ka darba laika ilgums un darba laika organizācija ir atkarīgi no veicamā darba daudzuma un tiek noteikti no gadījuma uz gadījumu, pusēm vienojoties.

Šādam darba ņēmējam ir piemērojams arī Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvai 97/81 pievienotais pamatnolīgums par nepilna darba laika darbu, ko noslēgušas *UNICE*, *CEEP* un EAK, ja:

— viņam ir darba līgums vai darba attiecības, kā to nosaka tiesību akti, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā dalībvalstī;

— viņš ir 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 minētā pamatnolīguma 3. klauzulas 2. punkta izpratnē; un

— attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem, kuru darbam ir gadījuma raksturs, dalībvalsts nav saskaņā ar šī paša pamatnolīguma 2. klauzulas 2. punktu pilnīgi vai daļēji izslēgusi šos darba ņēmējus no šī nolīguma noteikumu sniegtajām priekšrocībām.

2) **Direktīvai 97/81 pievienotā pamatnolīguma 4. klauzula un Direktīvas 76/207 2. panta 1. punkts un 5. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka:**

— **tie neiestājas pret noteikumiem, kā *Arbeitszeitgesetz* (Likums par darba laiku) 3. pants, kas nosaka maksimālo darba laiku parasti 40 stundas nedēļā un 8 stundas dienā un kas tādējādi reglamentē arī maksimālo darba laika ilgumu un darba laika organizāciju attiecībā gan uz pilna, gan uz nepilna darba laika darba ņēmējiem;**

— **ka apstākļos, kad uzņēmuma visu pārējo darba ņēmēju darba līgumi nosaka nedēļas darba laika ilgumu un darba organizāciju, tie neiestājas pret šī paša uzņēmuma darbinieku nepilna darba laika darba līgumu, kāds tas ir pamata prāvā, saskaņā ar kuru nedēļas darba laika darba ilgums un darba laika organizācija nav noteikti, bet ir atkarīgi no veicamā darba daudzuma un tiek noteikti no gadījuma uz gadījumu, kur attiecīgajiem darba ņēmējiem ir izvēle piekrist vai noraidīt šo darbu.**

[Paraksti]