TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2004 m. spalio 12 d. *

Byloje C-313/02

dėl *Oberster Gerischtshof* (Austrija) 2002 m. rugpjūčio 8 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2002 m. rugsėjo 5 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą,

Nicole Wippel

prieš

Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG,

* Proceso kalba: vokiečių.

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas V. Skouris, kolegijos pirmininkai P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta ir K. Lenaerts, teisėjai J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken (pranešėja), J. N. Cunha Rodrigues ir K. Schiemann,

generalinė advokatė J. Kokott,
sekretorė M.-F. Contet, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2004 m. kovo 23 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs rašytines pastabas, pateiktas:

— N. Wippel, atstovaujamos advokato A. Obereder,

— *Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*, atstovaujamos advokato T. Zottl ir *Wissenschaftlicher Berater* T. Eilmansberger,

— Austrijos vyriausybės, atstovaujamos E. Riedl ir G. Hesse,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos J. Collins, padedant *barrister* K. Smith,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos N. Yerell, S. Fries ir M. F. Hoffmeister,

susipažinęs su 2004 m. gegužės 18 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su EB 141 straipsnio, 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvos 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL L 45, p. 19) 1 straipsnio, 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40) 5 straipsnio ir 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9), išaiškinimu.

2 Šis prašymas buvo pateiktas byloje tarp darbo sutartį dėl darbo pagal poreikius sudariusios ir ne visą darbo dieną dirbančios darbuotojos N. Wippel bei jos darbdavio, *Peek & Cloppenburg* (toliau – *P & C*), dėl to, kad jos darbo sutartyje nebuvo numatyta darbo laiko trukmė ir darbo laiko organizavimas.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

Direktyva 76/207

3 Iš Direktyvos 76/207 1 straipsnio 1 dalies matyti, kad jos tikslas – įgyvendinti valstybėse narėse vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaukštinimą, profesinio mokymo ir darbo sąlygų, taip pat, pagal to paties straipsnio 2 dalyje nurodytas sąlygas, socialinės apsaugos atžvilgiu.

4 Pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalį:

„Pagal toliau išdėstytas nuostatas vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeimyninės padėties."

5 Tos pačios direktyvos 5 straipsnis nurodo:

„1. Vienodo požiūrio principo taikymas darbo sąlygų, įskaitant nuostatas, reglamentuojančias atleidimą iš darbo, atžvilgiu reiškia, kad vyrams ir moterims garantuojamos vienodos sąlygos be jokios diskriminacijos dėl lyties.

2. Šiuo tikslu valstybės narės imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad:

a) būtų panaikinti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui;

b) būtų arba galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis arba būtų pakeistos nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, kurios yra įtrauktos į kolektyvines sutartis, individualias darbo sutartis, įmonių vidaus taisykles arba taisykles, reglamentuojančias savarankišką verslą ir profesijas;

c) būtų peržiūrėti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui, jeigu rūpinimasis apsauga, dėl kurio jie buvo priimti, nebėra pagrįstas; ir, kai tokios nuostatos yra įtrauktos į kolektyvines sutartis, darbuotojai ir administracija būtų paraginti pakeisti atitinkamas nuostatas."

Direktyva 93/104

6 Pagal 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18) 1 straipsnį ši direktyva nustato darbo laiko organizavimui būtiniausius saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimus, ir ji taikoma visoms veiklos sritims, valstybinėms ir privačioms, išskyrus oro, geležinkelio, kelių, jūros, vidaus vandenų ir ežerų transportą, jūrų žvejybą ir kitą darbą jūroje bei kvalifikaciją keliančių gydytojų veiklą.

7 Tos pačios direktyvos II skirsnis numato, kokių būtinų priemonių turi imtis valstybės narės, užtikrindamos, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų dienos ir savaitės poilsio laiką, taip pat reglamentuoja maksimalią savaitės darbo laiko trukmę.

8 Pagal minėtos direktyvos 3 straipsnį „Dienos poilsis“:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.“

9 Tos pačios direktyvos 6 straipsnis dėl maksimalios savaitės darbo laiko trukmės nurodo:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą:

<...>

2) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos.“

Direktyva 97/81

10 Pagal Direktyvos 97/81 1 straipsnį jos tikslas – įgyvendinti prie šios direktyvos pridėtą Bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną, sudarytą 1997 m. birželio 6 d. tarp pagrindinių skirtingų pramonės šakų organizacijų, t. y. UNICE, CEEP ir ETUC.

11 Minėto Susitarimo 2 straipsnis nustato:

„1. Šis Susitarimas taikomas ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurie sudarė darbo sutartį arba kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienoje valstybėje narėje galiojantys įstatymai, kolektyvinės sutartys arba praktika.

<...>

2. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais ir remdamosi nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis arba praktika, ir (arba) atitinkamo lygio socialiniai partneriai, remdamiesi nacionaline darbo santykių praktika pramonėje gali dėl objektyvių priežasčių netaikyti visų arba kai kurių šio Susitarimo sąlygų laikiniems darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną. Būtina nuolat peržiūrėti minėtas išimtis, nustatant, ar jų priežastys išlieka objektyvios ir pagrįstos."

12 To paties Susitarimo 3 straipsnis „Sąvokos" numato:

„Šiame Susitarime:

1. „Darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną" – darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas.

2. „Panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną" – toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė to paties tipo darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius).

Jeigu įmonėje nėra panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo laiką, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei nėra taikytinos kolektyvinės sutarties, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką."

13 Pagal minėto Susitarimo 4 straipsnio 1 dalį:

„1. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas."

Nacionalinės teisės aktai

14 Pagal *Gleichbehandlungsgesetz* (Įstatymas dėl vienodo požiūrio, toliau – GlBG) 2 straipsnio 1 dalį draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl lyties, konkrečiai kalbant, pagal šios dalies 1 punktą užmezgant darbo santykius, taip pat pagal tos pačios dalies 2 punktą nustatant darbo užmokestį ir pagal minėtos dalies 6 punktą kitų darbo sąlygų atžvilgiu. Iš GlBG 2a straipsnio 2 dalies matyti, kad dėl diskriminacijos nustatant darbo užmokestį darbuotojui suteikiama teisė į darbo užmokesčio skirtumą, kurį padengia darbdavys.

15 *Arbeitszeitgesetz* (Įstatymas dėl darbo laiko, toliau – AZG) 3 straipsnis dėl darbo laiko trukmės ir darbo laiko organizavimo nustato įprastinį darbo laiką: 40 valandų per savaitę ir 8 valandas per dieną.

16 AZG 19c darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, atžvilgiu nurodo:

„1. Įprastinis darbo laikas ir jo pakeitimai turi būti apibrėžiami sutartyje, jeigu jie nėra nustatyti kolektyvinėje sutartyje.

2. Nukrypstant nuo 1 dalies nuostatų, darbdavys gali keisti įprastinį darbo laiką, jeigu:

1) šis pakeitimas yra grindžiamas objektyviomis su darbo pobūdžiu susijusiomis priežastimis;

2) apie įprastinį darbo laiką darbuotojas yra informuojamas iš anksto, ne vėliau kaip prieš dvi savaites;

3) toks nukrypimas neprieštarauja darbuotojo interesams; ir

4) to nedraudžia nė viena kolektyvinė sutartis.

3. Gali būti nukrypstama nuo 2 dalies 2 punkto, jeigu dėl nenumatytų aplinkybių tai yra būtina siekiant išvengti neproporcingų ekonominių nuostolių ir jeigu negalima imtis kitų priemonių. Nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo 2 dalies 2 punkto, gali būti numatytos kolektyvinėse sutartyse atsižvelgiant į darbo specifiką."

17 AZG 19d darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, atžvilgiu numato:

„1. Darbas ne visą darbo dieną yra situacija, kai sutartas savaitės darbo laikas vidutiniškai yra trumpesnis už įstatyme nustatytą įprastinį darbo laiką arba bet kurį trumpesnį darbo laiką, nustatytą kolektyvinėje sutartyje.

2. Darbo laiko trukmė ir darbo valandos bei jų pakeitimai yra apibrėžiami sutartyje, nebent jie yra nustatyti kolektyvinėje sutartyje. Taikomos 19c straipsnio 2 ir 3 dalys.

3. Negalima reikalauti, kad darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, dirbtų ilgiau nei buvo susitarta (papildomas darbas), nebent:

1) tai yra nustatyta įstatyme, kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje;

2) yra padidėjęs darbo poreikis arba reikalingas papildomas darbas, siekiant įvykdyti parengiamuosius darbus arba galutines užduotis (8 straipsnis); ir

3) toks papildomas darbas neprieštarauja darbuotojo interesams.

<...>

6. Darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, negali būti diskriminuojami dėl šio fakto, lyginant su darbuotojais, dirbančiais visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas. <...> Iškilus ginčui darbdavys privalo įrodyti, kad blogesnių sąlygų sudarymas yra pateisinamas kitu nei darbo ne visą darbo dieną pagrindu. <...>"

18 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad visą darbo dieną dirbantiems prekybos darbuotojams Austrijos kolektyvinėje sutartyje nustatytas įprastinis darbo laikas – 38,5 valandos per savaitę.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

19 1998 m. rugsėjo 28 d. N. Wippel ir *P & C* sudarė „darbo sutartį dėl darbo pagal poreikius", pagal kurią darbo laiko trukmė ir darbo laiko organizavimas turėjo būti nustatomi kiekvienu konkrečiu atveju bendru šalių susitarimu. *P & C* prašydavo N. Wippel paslaugų, atsižvelgdama į darbo krūvį, ir ji galėjo bet kada atsisakyti siūlomo darbo, neprivalėdama pateikti pateisinamų priežasčių. Darbo sutarties priede buvo numatyta, kad N. Wippel nėra garantuojama pastovi pajamų suma, kadangi abi šalys aiškiai atsisakė nustatyti apibrėžtą darbo krūvį. Iš bylos medžiagos matyti, kad šiuo atveju *P & C* numatė N. Wippel galimybę dirbti maždaug tris dienas per savaitę ir du šeštadienius per mėnesį. Už valandą jai buvo mokama 6,54 euro ir už pardavimą ji galėjo papildomai gauti komisinius.

20 Iš teismo sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad N. Wippel nuo 1998 m. spalio mėn. iki 2000 m. birželio mėn. dirbo ne nuolat, todėl jos darbo užmokestis taip pat buvo nepastovus. Šiuo laikotarpiu ji daugiausia valandų išdirbo 1999 m. spalio mėn. – 123,32 val. Iš bylos medžiagos matyti, kad N. Wippel keletą kartų nurodė, jog ji negalėjo arba nenorėjo dirbti tam tikromis dienomis.

21 2000 m. birželio mėn. N. Wippel pareiškė ieškinį *Arbeits- und Sozialgericht Wien* (Vienos darbo ir socialinės apsaugos reikalų teismas) (Austrija) prašydama įpareigoti *P & C* sumokėti jai 11 929,23 euro sumą kartu su išlaidomis ir priemokomis. Ji teigė, kad *P & C* privalo jai išmokėti atlyginimo už maksimalų darbo laiką, kurio galima buvo iš jos reikalauti, ir atlyginimo už faktiškai jos išdirbtų valandų skaičių skirtumą. N. Wippel taip pat tvirtino, kad skaičiuojant jos mėnesinį užmokestį, dirbant *P & C*, turėjo būti remtasi maksimalia darbo laiko trukme per mėnesį.

22 Ji teigia, kad darbuotojų vaidmuo apsiriboja vien galimybe sutikti dirbti ar atsisakyti siūlomo darbo, todėl nebuvo galima kalbėti apie susitarimą ir kad sudaryta darbo sutartis su *P & C* buvo *contra bonos mores.* Be to, jei pagal šią sistemą įdarbintam darbuotojui tam tikrą laiką nebuvo siūlomas darbas, darbdavys, t. y. *P & C*, neprivalėdavo apmokėti atostogų, išmokėti ligos pašalpos ir atleidimo iš darbo kompensacijos. N. Wippel taip pat tvirtino, jog tai, kad jos darbo sutartyje nėra nuostatų dėl darbo laiko trukmės ir darbo laiko organizavimo, laikytina diskriminacija dėl lyties.

23 *Arbeits- und Sozialgericht Wien*, remdamasis AZG 19d straipsnio 2 dalimi, nustatančia, kad darbo ne visą darbo dieną atveju dėl darbo trukmės ir darbo laiko organizavimo susitaria darbdavys ir darbuotojas, atmetė jos ieškinį ir pripažino, kad bet kuriuo atveju šioje byloje dėl kiekvienos darbo užduoties buvo tariamasi bendru šalių susitarimu.

24 *Oberlandesgericht Wien* (Vienos apeliacinis teismas) (Austrija) panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą ir perdavė jam bylą pakartotiniam nagrinėjimui, kad būtų ištirta faktinė darbo santykių eiga, bei suteikė leidimą pateikti kasaciją *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) (Austrija), kuriam po to buvo perduota pagrindinė byla.

25 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas manė, kad, viena vertus, pagrindinėje byloje nagrinėjama sąlyga, jog darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną, darbo santykių metu atsisako pasinaudoti AZG 19d straipsnio 2 dalyje įtvirtinta teise, kad darbo laiko trukmę nustatytų darbo sutartis, laikytina negaliojančia pagal Austrijos teisę.

26 Kita vertus, šis teismas manė, kad darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, atžvilgiu AZG 19c straipsnis numato ne tik tai, kad įprastinis darbo laikas nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, nebent jis yra nustatytas kolektyvinėje sutartyje, bet taip pat savo 3 dalyje nustato, kad įprastinis darbo laikas yra 40 valandų per savaitę ir 8 valandos per dieną. Priešingai, nors AZG 19d straipsnio 2 dalis darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, atžvilgiu taip pat numato, kad dėl darbo laiko trukmės ir darbo laiko organizavimo turi būti susitarta, jeigu tai nėra nustatyta kolektyvinėje sutartyje, tačiau jame nėra kitos nuostatos, reglamentuojančios ne visos darbo dienos darbo laiko trukmę ir darbo laiko organizavimą. Be to, prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas nurodo, kad pagal turimus statistinius duomenis, daugiau nei 90 % ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų yra moterys.

27 Šiuo požiūriu prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas pažymėjo, kad pagrindinėje byloje kyla netiesioginės diskriminacijos klausimas, nes, nesusitarus sutartyje dėl darbo ne visą darbo dieną pagal poreikius dėl darbo laiko trukmės ir dėl darbo laiko organizavimo sudaromos nepalankios sąlygos didesniam procentui moterų nei vyrų, todėl jis mano, kad, siekiant tinkamai išaiškinti darbo sutarties sąlygą pagal Bendrijos teisę ir nustatyti tinkamą kompensacijos N. Wippel dydį, būtina gauti atsakymus į kai kuriuos klausimus.

28 Tokiomis aplinkybėmis *Oberster Gerichtshof* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1) a) Ar EB 141 straipsnis, Direktyvos 75/117 <...> 1 straipsnis, Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir

ETUC <...> 2 straipsnis bei 1989 m. gruodžio 9 d. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 9 punktas turi būti aiškinami (darbuotojo sąvokos atžvilgiu) kaip suteikiantys tęstinę apsaugą tokiems asmenims, kaip antai ieškovė nagrinėjamoje byloje, kurie išsamioje darbo sutartyje susitaria dėl darbo užmokesčio, darbo santykių pasibaigimo ir kt., tačiau taip pat nurodo, kad darbo laiko trukmė ir darbo valandos priklausys nuo darbo krūvio ir bus nustatomos kiekvienu konkrečiu atveju šalių susitarimu?

b) Ar pagal 1a klausimą asmuo gali būti laikomas „darbuotoju", jeigu yra numatyta, jog nenustačius šalių įsipareigojimų jis dirbs maždaug tris dienas per savaitę ir du šeštadienius kiekvieną mėnesį?

c) Ar pagal 1a klausimą asmuo gali būti laikomas „darbuotoju", jeigu jis faktiškai dirba maždaug tris dienas per savaitę ir du šeštadienius kiekvieną mėnesį?

d) Ar Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija yra teisiškai privaloma bent taip, kad kiti Bendrijos teisės aktai turi būti aiškinami atsižvelgiant į ją?

2) Ar EB 141 straipsnis, Direktyvos 75/117 1 straipsnis, Direktyvos 76/207 5 straipsnis ir Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnis reiškia, kad egzistuoja objektyviai nepagrįstas nevienodas požiūris

jeigu darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną (kurių yra maždaug 60 % vyrų ir 40 % moterų), įstatymai arba kolektyvinės sutartys nustato ne tik darbo laiko trukmę, bet ir iš dalies nustato darbo valandas, ir todėl darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną, gali reikalauti taikyti šias nuostatas, net ir nesant atitinkamų darbo sutarties sąlygų,

jeigu darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną (kurių yra maždaug 90 % moterys ir 10 % vyrai), atžvilgiu tokio reglamentavimo nėra, net ir tuo atveju, kai sutarties šalys šio klausimo neaptaria sutartyje, kaip to reikalauja įstatymas?

3) Ar EB 141 straipsnį, Direktyvos 75/117 1 straipsnį, Direktyvos 76/207 5 straipsnį ir Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnį reikia aiškinti taip, kad egzistuoja objektyviai nepagrįstas nevienodas požiūris, jeigu darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, kurių absoliučią daugumą sudaro moterys (maždaug 90 % moterų ir 10 % vyrų), atžvilgiu darbdavys aiškiai atsisako susitarti dėl darbo valandų ir darbo laiko trukmės, nors darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, kurių daugumą sudaro ne moterys, darbo laiko trukmę ir iš dalies darbo laiko paskirstymą jau yra nustatę įstatymai arba kolektyvinė sutartis?

4) Ar EB 141 straipsnį, Direktyvos 75/117 1 straipsnį, Direktyvos 76/207 5 straipsnį ir Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnį kartu su 1 straipsnio b punktu (darbo ne visą darbo dieną skatinimas) reikia aiškinti kaip

nustatančius, jog siekiant kompensuoti už objektyviai nepagrįstą nevienodą požiūrį šiuo atveju būtina ir teisėta:

a) nustatant darbo laiko trukmę remtis apibrėžta darbo laiko trukme ir, jei atsakymas teigiamas, būtent:

— įprastine darbo laiko trukme, arba

— maksimalia faktiškai išdirbtos savaitės darbo laiko trukme, nebent darbdavys gali įrodyti, kad konkrečiu laikotarpiu tai buvo būtina dėl neįprastai padidėjusio darbo jėgos poreikio, arba

— darbo sutarties sudarymo metu esamu darbo jėgos poreikiu, arba

— vidutine darbo laiko trukme per savaitę; ir

b) dėl darbo valandų, siekiant kompensuoti dėl lankstaus darbo grafiko darbuotojui sukeliamą papildomą naštą ir darbdavio gaunamą naudą, mokėti darbuotojui:

— „protingą" papildomą užmokestį prie valandinio atlygio, nustatomą kiekvienu konkrečiu atveju, arba

— minimalų papildomą užmokestį, mokamą darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, už darbą, viršijantį jų nustatytas įprastines darbo valandas (8 valandos per dieną arba 40 valandų per savaitę), arba

— neatsižvelgiant į faktiškai išdirbtą laikotarpį, kompensaciją už darbo laiką, už kurį nėra mokamas atlyginimas, tačiau per kurį pagal susitarimą darbuotojas galėtų dirbti (galimas darbo laikas), jeigu apie darbą buvo pranešta iš anksto likus mažiau nei:

— 14 dienų,

— per protingą terminą?"

Dėl prejudicinių klausimų

Pirminės pastabos

29 Siekiant naudingai atsakyti prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusiam teismui, pirmiausia reikia nustatyti, ar šioje byloje nagrinėjamai darbo sutarčiai, pagal kurią darbo laiko trukmė ir darbo laiko organizavimas priklauso nuo reikalaujamo atlikti darbo krūvio ir kuris kiekvienu konkrečiu atveju nustatomas bendru šalių susitarimu, taikoma Direktyva 76/207, nustatanti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą, konkrečiai kalbant, darbo sąlygų atžvilgiu, ar, priešingai, jai taikomas EB 141 straipsnis ir Direktyva 75/117, nustatantys vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą.

30 Pagrindinėje byloje nagrinėjama darbo sutartis nenustato nei savaitės darbo laiko trukmės, nei darbo laiko organizavimo, kurie priklauso nuo reikalaujamo atlikti darbo krūvio ir kiekvienu konkrečiu atveju yra nustatomi bendru šalių susitarimu.

Šiuo atveju minėta sutartis, pakeisdama darbo grafiką pagal poreikius, daro poveikį suinteresuotų darbuotojų profesinės veiklos vykdymui.

31 Todėl reikia pripažinti, kad tokia sutartis Direktyvos 76/207 5 straipsnio 1 dalies prasme nustato taisykles dėl darbo sąlygų.

32 Be to, minėtoms taisyklėms dėl darbo sąlygų taip pat taikoma darbo sąlygų sąvoka Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 1 dalies prasme.

33 Ta aplinkybė, kad dėl šios sutarties rūšies suinteresuotam darbuotojui kyla materialinės pasekmės, nėra pakankamas pagrindas, jog šiai sutarčiai būtų taikomas EB 141 straipsnis ar Direktyva 75/117, kadangi šios nuostatos grindžiamos glaudžiu ryšiu tarp atliekamo darbo pobūdžio ir darbuotojo darbo užmokesčio dydžio (žr. 2003 m. rugsėjo 11 d. Sprendimo *Steinicke*, C-77/02, Rink. p. I-9027, 51 punktą).

34 Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta, pagrindinėje byloje nėra būtina išaiškinti nei EB 141 straipsnio, nei Direktyvos 75/117.

Dėl pirmo klausimo

35 Pirmu klausimu prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas iš esmės klausia, ar darbuotojui, dirbančiam pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamą darbo

sutartį, pagal kurią darbo trukmė ir darbo laiko organizavimas priklauso nuo reikalaujamo atlikti darbo krūvio ir kiekvienu konkrečiu atveju yra nustatomi šalių susitarimu, taikoma Direktyva 76/207 ir Direktyvos 97/81 priede esantis Bendrasis susitarimas.

36 Kaip Teisingumo Teismas yra nurodęs šio sprendimo 31 punkte dėl Direktyvos 76/207, ši direktyva taikoma tokiai darbo sutarčiai. Todėl ir tokią darbo sutartį sudariusiam darbuotojui ši direktyva taip pat yra taikoma.

37 Pagal Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 1 dalį šis Bendrasis susitarimas taikomas darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, kurie sudarė darbo sutartį arba kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienoje valstybėje narėje galiojantys įstatymai, kolektyvinės sutartys arba praktika. Pagal minėto Bendrojo susitarimo 3 straipsnio 1 dalį darbuotojas, dirbantis ne visą darbo dieną, yra darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, darbo valandas.

38 Pagal to paties Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 2 dalį „valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais ir remdamosi nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis arba praktika, ir (arba) atitinkamo lygio socialiniai partneriai remdamiesi nacionaline darbo santykių praktika pramonėje gali dėl objektyvių priežasčių netaikyti visų arba kai kurių šio Susitarimo sąlygų laikiniems darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną“.

39 Jungtinės Karalystės vyriausybė pagrįstai pažymėjo, kad prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas turi teisę imtis būtinų priemonių vertindamas, ar jo byloje nagrinėjama situacija laikytina analogiška.

40 Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta, į pirmą prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo klausimą reikia atsakyti taip, kad darbuotojui, sudariusiam darbo sutartį, analogišką pagrindinėje byloje nagrinėjamai sutarčiai, pagal kurią darbo trukmė ir darbo laiko organizavimas priklauso nuo reikalaujamo atlikti darbo krūvio ir kiekvienu konkrečiu atveju yra nustatomi šalių susitarimu, taikoma Direktyva 76/207.

Tokiam darbuotojui taip pat taikomas Direktyvos 97/81 priede esantis Bendrasis susitarimas, jeigu:

— jis yra sudaręs darbo sutartį arba jo darbo santykius apibrėžia valstybėje narėje galiojantys įstatymai, kolektyvinės sutartys arba praktika,

— jis yra darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną Bendrojo susitarimo 3 straipsnio 2 dalies prasme, darbo valandas, ir

— pagal šio Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 2 dalies sąlygas valstybė narė nėra uždraudusi taikyti visų arba kai kurių šio Susitarimo sąlygų laikiniesiems darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną.

Dėl antro klausimo

41 Antru klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia sužinoti, ar tuo atveju, kai nacionalinės teisės aktai darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, nenustato nei darbo trukmės, nei darbo laiko organizavimo, Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnis bei Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos kaip draudžiančios kitą teisės akto nuostatą, kaip antai AZG 3 straipsnį, įtvirtinantį įprastinį darbo savaitės laiką: 40 valandų ir 8 valandas per dieną.

42 Pirma, Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnis numato, kad darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

43 Antra, pagal nusistovėjusią teismų praktiką dėl Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalies ir 5 straipsnio 1 dalies nacionalinės teisės aktai, nors ir suformuluoti neutraliai, netiesiogiai diskriminuoja moteris, jeigu jie faktiškai sudaro nepalankias sąlygas didesniam procentui moterų nei vyrų, nebent toks nevienodų sąlygų sudarymas pateisinamas objektyviais veiksniais, nesusijusiais su diskriminacija dėl lyties (žr., *inter alia*, 2000 m. balandžio 6 d. Sprendimo *Jørgensen*, C-226/98, Rink. p. I-2447, 29 punktą; 2000 m. rugsėjo 26 d. Sprendimo *Kachelmann*, C-322/98, Rink. p. I-7505, 23 punktą ir 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Rinke*, C-25/02, Rink. p. I-8349, 33 punktą).

44 Todėl siekiant naudingai atsakyti į prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo klausimą, reikia įvertinti, viena vertus, ar dėl AZG 3 straipsnio taikymo, kiek tai susiję su Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsniu, darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną ir, antra vertus, kiek tai susiję su Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalimi ir 5 straipsnio 1 dalimi, ar nevienodos darbo sąlygos sudaromos abiejų kategorijų darbuotojams.

45 Šiuo klausimu Direktyvos 93/104 nuostatas į nacionalinę teisę perkeliančio AZG 3 straipsnis numato, kad įprastinis, t. y. maksimalus darbo laikas yra 40 darbo valandų per savaitę ir 8 valandos per dieną. Be to, AZG 19d straipsnis darbą ne visą darbo dieną apibrėžė kaip situaciją, kai sutartas savaitės darbo laikas yra trumpesnis už įstatymuose nustatytą įprastinį darbo laiką.

46 Pirmiausia reikia nurodyti, kad iš EB sutarties 118a straipsnio (EB sutarties 117–120 straipsniai pakeisti EB 136–143 straipsniais), kuris yra Direktyvos 93/104 teisinis pagrindas, ir iš šios direktyvos pirmosios, ketvirtosios, septintosios ir aštuntosios konstatuojamųjų dalių bei iš jos 1 straipsnio 1 dalies teksto matyti, jog jos tikslas yra derinant nacionalinės teisės nuostatas, konkrečiai kalbant, dėl darbo laiko trukmės, nustatyti minimalius reikalavimus siekiant pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas (žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *BECTU*, C-173/99, Rink. p. I-4881, 37 punktą ir 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Jaeger*, C-151/02, Rink. p. I-8389, 45 punktą).

47 Pagal tas pačias nuostatas darbo laiko organizavimo harmonizavimu Bendrijos lygmenyje siekiama garantuoti geresnę darbuotojų saugą bei sveikatos apsaugą, užtikrinant, kad jiems būtų suteiktas minimalus poilsio laikas, konkrečiai kalbant, dienos bei savaitės poilsio laikas, ir atitinkamos pertraukos bei nustatyta maksimali

savaitės darbo laiko trukmė (žr. 2000 m. spalio 3 d. Sprendimo *Simap*, C-303/98, Rink. p. I-7963, 49 punktą; minėtų sprendimų *BECTU* 38 punktą ir *Jaeger* 46 punktą). Ši apsauga yra kiekvienam darbuotojui suteikiama socialinė teisė kaip būtinas minimalus reikalavimas siekiant užtikrinti jo saugą ir sveikatos apsaugą (šiuo klausimu žr. minėto sprendimo *BECTU* 47 punktą).

48 Galiausiai tam tikrais atvejais įmanoma, kad maksimali darbo laiko trukmė ir darbo laiko organizavimas atitinkamai sutaptų su visą darbo dieną dirbančio darbuotojo faktiškai išdirbtomis savaitės darbo valandomis bei jo darbo laiko organizavimu. Nepaisant to, Direktyva 93/104 yra taikoma neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas dirba visą, ar ne visą darbo dieną, ir abiejų kategorijų darbuotojų maksimalią darbo laiko trukmę bei darbo laiko organizavimą reglamentuoja bendrai.

49 Iš to išplaukia, kaip pagrįstai nurodė Austrijos vyriausybė, kad tiek, kiek AZG 3 straipsnis nurodo, jog darbo laikas turi būti organizuojamas ir kad turi būti nustatyta maksimali darbo laiko trukmė, kuri savaime viršija darbo ne visą darbo dieną trukmę, jis taip pat reglamentuoja tiek visą, tiek ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų maksimalią darbo laiko trukmę ir darbo laiko organizavimą.

50 Todėl AZG 3 straipsnis tiek, kiek jis susijęs su Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsniu, darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, nesudaro blogesnių darbo sąlygų negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, ir tiek, kiek jis susijęs su Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalimi ir 5 straipsnio 1 dalimi, nesudaro nevienodų darbo sąlygų šių dviejų kategorijų darbuotojams.

51 Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta, į antrą klausimą reikia atsakyti taip, kad Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnis ir Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami kaip nedraudžiantys tokių teisės akto nuostatų, kaip antai AZG 3 straipsnio, nustatančio 40 valandų per savaitę ir 8 valandų per dieną maksimalų darbo laiką bei reglamentuojančio tiek visą, tiek ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų maksimalią darbo laiko trukmę ir darbo laiko organizavimą.

Dėl trečio klausimo

52 Trečiu klausimu prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas iš esmės klausia, ar, viena vertus, Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnis bei Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 1 dalis aiškintini kaip draudžiantys šioje byloje nagrinėjamą ne visos darbo dienos darbo sutartį, kurioje savaitės darbo laiko trukmė ir darbo laiko organizavimas nėra nustatyti, tačiau priklauso nuo kiekvienu konkrečiu atveju reikalaujamo atlikti darbo krūvio, suteikiant suinteresuotiems darbuotojams teisę priimti tokio darbo pasiūlymą arba jo atsisakyti.

53 Reikia priminti, kad šis klausimas kilo pagrindinės bylos aplinkybėmis, iš kurių, kaip patvirtina bylos medžiaga, aišku, kad N. Wippel darbo sutartyje, jos manymu, turėjo būti įrašyta sąlyga dėl fiksuotos savaitės darbo laiko trukmės ir iš anksto nustatyto darbo užmokesčio, neatsižvelgiant į tai, ar asmuo visą šį darbo laiką dirbo.

54 Šiuo klausimu, viena vertus, kaip buvo nurodyta šio sprendimo 42 punkte, Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnis draudžia darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, sudaryti blogesnes darbo sąlygas

negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

55 Antra vertus, pagal šio sprendimo 43 punkte nurodytą nusistovėjusią teismo praktiką dėl Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalies ir 5 straipsnio 1 dalies nacionalinės teisės aktai, nors ir suformuluoti neutraliai, netiesiogiai diskriminuoja moteris, jeigu jie sudaro nepalankias sąlygas didesniam procentui moterų nei vyrų, nebent nevienodų sąlygų sudarymas pateisinamas objektyviais veiksniais, nesusijusiais su diskriminacija dėl lyties. Tas pats yra pasakytina ir pagrindinėje byloje nagrinėjamos darbo sutarties atžvilgiu.

56 Minėtose nuostatose įtvirtintas diskriminacijos draudimas yra fundamentalaus Bendrijos principo, konkrečiai kalbant, bendrojo lygybės principo, pagal kurį panašios situacijos negali būti traktuojamos skirtingai, nebent tai būtų pagrįsta objektyviomis priežastimis, konkreti išraiška (žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *Brunnhofer*, C-381/99, Rink. p. I-4961, 28 punktą ir 2002 m. rugsėjo 17 d. Sprendimo *Lawrence ir kt.*, C-320/00, Rink. p. I-7325, 12 punktą). Todėl šį principą galima taikyti tik panašioje situacijoje esantiems asmenims (2001 m. gegužės 31 d. Sprendimas *D ir Švedija prieš Tarybą*, C-122/99 P ir C-125/99 P, Rink. p. I-4319, 48 punktas).

57 Todėl pirmiausia reikia išnagrinėti, ar dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamos ne visos darbo dienos sutarties dėl darbo pagal poreikius darbuotojams, kaip antai N. Wippel, sudaromos blogesnės sąlygos negu panašioje situacijoje esantiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnio prasme.

58 Šiuo klausimu šio Bendrojo susitarimo 3 straipsnis įtvirtina kriterijus, pagal kuriuos nustatoma, ar darbuotojas yra „panašus darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną". Tokiu asmeniu yra laikomas „toje pačioje įmonėje visą darbo dieną dirbantis darbuotojas, kuris sudarė tos pačios rūšies darbo sutartį arba palaiko tokius pačius darbo santykius ir atlieka tą patį arba panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į kitus motyvus, įskaitant darbo stažą ir kvalifikaciją (įgūdžius)." Pagal tą patį straipsnį, kai toje įmonėje nėra panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną, reikia lyginti atsižvelgiant į taikomą kolektyvinę sutartį, arba, kai nėra galimos taikyti kolektyvinės sutarties, atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis arba praktiką.

59 Viena vertus, ne visą darbo dieną pagal poreikius dirbantis darbuotojas, kaip antai N. Wippel, dirba pagal darbo sutartį, kuri nenustato nei savaitės darbo trukmės, nei darbo laiko organizavimo, tačiau leidžia pasirinkti: sutikti arba atsisakyti *P & C* siūlomo darbo. Už šį darbą atlyginama pagal faktiškai išdirbtas valandas.

60 Kita vertus, visą darbo dieną dirbantis darbuotojas dirba pagal darbo sutartį, nustatančią 38,5 valandų savaitės darbo laiko trukmę, darbo laiko organizavimą, darbo užmokestį ir įpareigojančią jį dirbti *P & C* visą darbo laiką, neleidžiant atsisakyti dirbti net ir tuo atveju, jeigu darbuotojas dirbti negali arba nenori.

61 Tokiomis aplinkybėmis ankstesniame punkte nurodytieji darbo santykiai savo turiniu ir pagrindu skiriasi nuo N. Wippel darbo santykių. Todėl darytina išvada, kad nė vienas tos pačios įmonės darbuotojas, dirbantis visą darbo dieną, neturi tokios pačios sutarties arba nėra susijęs tokiais pačiais darbo santykiais kaip N. Wippel. Iš bylos medžiagos matyti, kad pagrindinės bylos aplinkybėmis tas pats yra pasakytina ir visų darbuotojų, dirbančių visą darbo dieną, kuriems kolektyvinė sutartis nustato 38,5 valandų darbo laiką per savaitę, atžvilgiu.

62 Pagrindinės bylos aplinkybėmis Direktyvos Nr. 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo prasme nėra į N. Wippel panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną. Darytina išvada, kad darbo sutartis dėl darbo pagal poreikius ne visą darbo dieną, kuri nenustato nei savaitės darbo trukmės, nei darbo laiko organizavimo, nesudaro blogesnių sąlygų pagal to paties Bendrojo susitarimo 4 straipsnį.

63 Antra, iš bylos medžiagos matyti, kad, N. Wippel manymu, panašių darbuotojų situacijomis reikia laikyti, pirma, darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną pagal *P & C* poreikius, kurių darbo sutartys nenustato nei savaitės darbo trukmės, nei darbo laiko organizavimo, situaciją ir, antra, visų kitų *P & C* darbuotojų, tiek dirbančių visą, tiek ne visą darbo dieną, kurių darbo sutartys reglamentuoja šiuos klausimus, situaciją.

64 Atsižvelgiant į tai, kad pastaroji darbuotojų kategorija apibūdinama kaip įsipareigojusi dirbti *P & C* nustatytą darbo laiką per savaitę neturėdama galimybės šio darbo atsisakyti, neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas gali arba nori dirbti, pakanka nurodyti, kad dėl šio sprendimo 59–61 punktuose išdėstytų priežasčių šių darbuotojų situacija nėra panaši į dirbančių ne visą darbo dieną pagal poreikius darbuotojų situaciją.

65 Darytina išvada, kad tokiomis pagrindinės bylos aplinkybėmis, kai dviejų kategorijų darbuotojai nėra panašūs, ne visos darbo dienos darbo sutartis dėl darbo pagal poreikius, nenustatanti nei savaitės darbo laiko trukmės, nei darbo laiko organizavimo, pagal Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalį ir 5 straipsnio 1 dalį nėra laikoma netiesioginės diskriminacijos priemone.

66 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į trečią klausimą reikia atsakyti taip, kad Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnis bei Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami kaip nedraudžiantys įmonės darbuotojų darbo ne visą darbo dieną darbo sutarčių, kurios neapibrėžia nei savaitės darbo laiko trukmės, nei darbo laiko organizavimo, nes jie priklauso nuo reikalaujamo atlikti darbo krūvio, nustatomo kiekvienu konkrečiu atveju, suteikiant šiems darbuotojams teisę sutikti dirbti arba atsisakyti šio darbo, kai visų kitų tos pačios įmonės darbuotojų darbo sutartys nustato savaitės darbo laiko trukmę ir darbo laiko organizavimą.

67 Atsižvelgiant į atsakymus į antrą ir trečią klausimus, į ketvirtą klausimą atsakyti nereikia.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

68 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas etapų nacionalinio teismo nagrinėjamoje byloje, išlaidų klausimą turi spręsti prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas. Kitų šalių, kurios pateikė Teisingumo Teismui savo pastabas, išlaidos nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (didžioji kolegija) nusprendžia:

1. Darbuotojui, sudariusiam darbo sutartį, analogišką pagrindinėje byloje nagrinėjamai sutarčiai, pagal kurią darbo trukmė ir darbo laiko organiza-

vimas priklauso nuo reikalaujamo atlikti darbo krūvio ir kiekvienu konkrečiu atveju yra nustatomas šalių susitarimu, taikoma 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu.

Tokiam darbuotojui taip pat taikomas 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos Nr. 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), priede esantis Bendrasis susitarimas, jeigu:

— jis yra sudaręs darbo sutartį arba jo darbo santykius apibrėžia valstybėje narėje galiojantys įstatymai, kolektyvinės sutartys arba praktika,

— jis yra darbuotojas, kurio įprastų darbo valandų skaičius, apskaičiuotas per savaitę arba pagal ne ilgesnį kaip vienerių metų darbo laiko vidurkį, yra mažesnis už panašaus darbuotojo, dirbančio visą darbo dieną Bendrojo susitarimo 3 straipsnio 2 dalies prasme, darbo valandas, ir

— pagal šio Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 2 dalies sąlygas valstybė narė nėra uždraudusi taikyti visų arba kai kurių šio Susitarimo sąlygų laikiniesiems darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną.

2. Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo 4 straipsnis bei Direktyvos 76/207 2 straipsnio 1 dalis ir 5 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinami kaip:

— nedraudžiantys tokių teisės akto nuostatų, kaip antai *Arbeitszeitgesetz* (Įstatymas dėl darbo laiko) 3 straipsnio, nustatančio 40 valandų per savaitę ir 8 valandų per dieną maksimalų darbo laiką bei reglamentuojančių tiek dirbančių visą, tiek ne visą darbo dieną darbuotojų maksimalią darbo trukmę ir darbo laiko organizavimą,

— nedraudžiančios įmonės darbuotojų darbo ne visą darbo dieną darbo sutarčių, kurios neapibrėžia nei savaitės darbo laiko trukmės, nei darbo laiko organizavimo, nes jie priklauso nuo reikalaujamo atlikti darbo krūvio, nustatomo kiekvienu konkrečiu atveju, suteikiant šiems darbuotojams teisę sutikti dirbti arba atsisakyti šio darbo, kai visų kitų tos pačios įmonės darbuotojų darbo sutartys nustato savaitės darbo laiko trukmę ir darbo laiko organizavimą.

Parašai.