Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

29. juuli 2024*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – ELTL artikkel 157 – Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööhõive ja elukutse küsimustes – Direktiiv 2006/54/EÜ – Artikli 2 lõike 1 punkt b ja artikli 4 esimene lõik – Kaudse soolise diskrimineerimise keeld – Osalise tööajaga töö – Direktiiv 97/81/EÜ – Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe – Klausel 4 – Keeld kohelda osalise tööajaga töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid täistööajaga töötajaid – Osalise tööajaga töötajatele üksnes nende ületundide eest lisatasu maksmine, mis ületavad täistööajaga töötajatele ette nähtud tavapärast tööaega

Liidetud kohtuasjades C-184/22 ja C-185/22,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) 28. oktoobri 2021. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse 10. märtsil 2022, menetlustes

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

versus

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president A. Arabadjiev, kohtunikud T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (ettekandja) ja I. Ziemele,

kohtujurist: A. Rantos,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– IK, esindaja: *Rechtsanwältin* J. Windhorst,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

– KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., esindaja: *Rechtsanwalt* K. M. Weber,

– Taani valitsus, esindajad: J. F. Kronborg, C. Maertens ja V. Pasternak Jørgensen,

– Poola valitsus, esindaja: B. Majczyna,

– Norra valitsus, esindajad: T. Hostvedt Aarthun ja I. Thue,

– Euroopa Komisjon, esindajad: D. Recchia, E. Schmidt ja A. Szmytkowska,

olles 16. novembri 2023. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

kohtuotsuse

1 Eelotsusetaotlused käsitlevad küsimust, kuidas tõlgendada ELTL artiklit 157, Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23) artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest lõiku ning nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267) lisas toodud 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe“) klausli 4 punkte 1 ja 2.

2 Taotlused on esitatud IK (C-184/22) ja CMi (C-185/22) ning nende tööandja KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. vahelises kohtuvaidluses seoses lisatasu maksmisega ületundide eest, mis on tehtud nende töölepingutes kokku lepitud tavapärast tööaega ületades.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 2006/54

3 Direktiivi 2006/54 põhjenduses 30 on märgitud:

„[…] Siiski on vaja selgitada, et otsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine jääb kooskõlas riigisisese õiguse ja tavaga riigisiseste asjaomaste organite ülesandeks. […]“.

4 Direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktides b ja e on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[…]

b) *kaudne diskrimineerimine* – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

[…]

e) *töötasu* – harilik põhi- või miinimumpalk või mõni muu tasumoodus kas rahas või boonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab“.

5 Direktiivi artikli 4 „Diskrimineerimise keeld“ esimeses lõigus on ette nähtud:

„Võrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes.“

Raamkokkulepe

6 Raamkokkuleppe klausli 1 punkti a kohaselt on raamkokkuleppe eesmärk „kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine ja parandada osalise tööajaga töötamise kvaliteeti“.

7 Raamkokkuleppe klausli 2 punktis 1 on sätestatud:

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

8 Raamkokkuleppe klauslis 3 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.

[…]“.

9 Raamkokkulepe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ punktides 1 ja 2 on sätestatud:

„1. 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.

2. Asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.“

Saksa õigus

10 14. augusti 2006. aasta üldise võrdse kohtlemise seaduse (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; *BGBl*. 2006 I, lk 1897) põhikohtuasjades kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „AGG“) on §-s 1 „Seaduse eesmärk“ sätestatud:

„Käesoleva seaduse eesmärk on hoida ära või kõrvaldada mis tahes ebasoodne kohtlemine rassi või etnilise päritolu, soo, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel.“

11 AGG §-s 7 on sätestatud, et töötajaid ei tohi diskrimineerida ühelgi selle seaduse §-s 1 loetletud põhjusel, sealhulgas soo tõttu.

12 Nimetatud seaduse § 15 „Kahju hüvitamine ja hüvitis“ on sõnastatud järgmiselt:

„(1) Diskrimineerimiskeelu rikkumise korral on tööandja kohustatud hüvitama sellega tekitatud kahju. […]

(2) Mittevaralise kahju eest saab töötaja nõuda sobivat rahalist hüvitist. […]“.

13 30. juuni 2017. aasta seaduse naiste ja meeste tasustamise läbipaistvuse edendamise kohta (töötasu läbipaistvuse seadus) (Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz); *BGBl*. 2017 I, lk 2152) § 3 „Otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise keeld töötasu maksmisel“ lõikes 1 on sätestatud:

„Võrdse või võrdväärse töö puhul on keelatud otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine kõikide töötasu komponentide ja tasustamise tingimuste osas.“

14 Selle seaduse §-s 7 „Võrdse tasustamise nõue“ on sätestatud:

„Töösuhetes ei tohi võrdse või võrdväärse töö eest kokku leppida ega maksta soo tõttu väiksemat tasu võrreldes teisest soost töötajaga.“

15 21. detsembri 2000. aasta osalise tööajaga töö ja tähtajaliste töölepingute seaduse (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge; *BGBl*. 2000 I, lk 1966) põhikohtuasjadele kohaldatavas redaktsioonis on § 4 „Diskrimineerimise keeld“ lõikes 1 sätestatud:

„Osalise tööajaga töötajat ei või osalise tööaja tõttu kohelda halvemini kui võrreldavat täistööajaga töötajat, välja arvatud siis, kui erinev kohtlemine on põhjendatud objektiivsete asjaoludega. Osalise tööajaga töötajale tuleb maksta töötasu või muud rahalist osadeks jagatavat hüvitist vähemalt selles ulatuses, mis vastab tema tööaja osale võrreldava täistööajaga töötaja tööajast.“

16 Teenuste sektori ühtse ametiühingu Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di) ja põhikohtuasja kostja vahel sõlmitud üldise kollektiivlepingu (Manteltarifvertrag; edaspidi „MTV“) § 10 „Tööaeg“ on sõnastatud järgmiselt:

„1. Täistööajaga töötaja tavapärane iganädalane tööaeg on ilma pausideta keskmiselt 38,5 tundi.

[…]

Täistööajaga töötaja tavapärane päeva tööaeg on 7 tundi 42 minutit.

[…]

6. Kui töömahu tõttu on vaja teha ületunde, siis üldiselt tehakse nende kohta korraldus. […] Ületunde tuleb piirata kiireloomuliste juhtumitega ja jagada võimalikult ühtlaselt kõigi töötajate vahel.

7. Ületunnid on korralduse alusel tehtud töötunnid, mida tehakse […] tavapärast tööaega ületades vastavalt tööajagraafikule või nagu ettevõttes on tavaks. Nende ületundide eest, mida tehakse täistööajaga töötaja igakuist tööaega ületades ning mida ei saa vastavas kalendrikuus kompenseerida vaba ajaga, tuleb § 13 punkti 1 kohaselt maksta lisatasu.

[…]“.

17 MTV §-s 13 „Ületunnitöötasu, lisatasu ja hüvitis ebasobival ajal tehtud töö eest“ on sätestatud:

„1. MTV § 10 lõike 7 kohaste ületundide eest makstakse 1/167 kollektiivlepingu kohasest kuupalgast iga ületunni eest. § 10 lõike 7 teise lause kohaste ületundide eest makstav lisatasu on 30%.

[…]“.

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

18 Põhikohtuasja kostja on ambulatoorse dialüüsiteenuse osutaja, kes tegutseb kogu Saksamaa Liitvabariigi territooriumil.

19 IK ja CM, kelle KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. on tööle võtnud osalise tööajaga hooldustöötajatena, on nende töölepingute alusel kohustatud töötama vastavalt 40% ja 80% täistööajaga töötaja tavapärasest iganädalasest tööajast, mis MTV § 10 kohaselt on 38,5 tundi.

20 Kuna põhikohtuasja hagejad leidsid, et põhikohtuasja kostja on kohustatud neile maksma MTV § 10 lõike 7 kohaselt lisatasu ületunnitöö eest või eraldama nende tööajakontodele vaba aega, mis vastab tasumisele kuuluvale lisatasule, siis esitasid nad Arbeitsgerichtile (töökohus, Saksamaa) hagi, et saada lisatasule vastavat vaba aega ja hüvitist AGG § 15 lõike 2 alusel.

21 Põhikohtuasja hagejad põhjendasid oma hagi sellega, et kuna põhikohtuasja kostja jättis neile maksmata lisatasu töölepingus kokku lepitud tööaega ületava ületunnitöö eest ega eraldanud nende tööajakontodele sellele lisatasule vastavalt vaba aega, siis kohtles ta hagejaid sel põhjusel, et nad töötavad osalise tööajaga, vähem soodsalt kui täistööajaga töötajaid. Lisaks diskrimineeriti neid kaudselt nende soo alusel, sest põhikohtuasja kostja võtab osalise tööajaga tööle valdavalt naisi.

22 Kuna Arbeitsgericht (töökohus) jättis need hagid rahuldamata, esitasid põhikohtuasja hagejad selle kohtu otsuste peale apellatsioonkaebuse Landesarbeitsgericht Hessenile (Hesseni liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa), kes kohustas põhikohtuasja kostjat eraldama nende tööajakontodele nende tehtud ületundide eest tasumisele kuuluvale lisatasule vastavalt vaba aega, kuid jättis rahuldamata põhikohtuasja hagejate nõude maksta AGG § 15 lõike 2 alusel hüvitist.

23 Põhikohtuasja hagejad esitasid selle hüvitise maksmise nõudes kassatsioonkaebuse Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus), kes on eelotsusetaotluse esitanud kohus. Põhikohtuasja kostja omakorda esitas sellele kohtule vastukassatsioonkaebuse otsuse peale, millega teda oli kohustatud eraldama hagejate tööajakontodele vaba aega.

24 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et selleks, et otsustada põhikohtuasja hagejate õiguse üle kahju hüvitamisele AGG § 15 tähenduses, on vaja teada, kas neid on AGG § 7 rikkudes sooliselt diskrimineeritud.

25 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab ka, et otsustamisel põhikohtuasja kostja vastukassatsioonkaebuse üle, mis on esitatud selle peale, et teda kohustati eraldama põhikohtuasja hagejate tööajakontodele vaba aega, on määrava tähtsusega see, kas hagejaid on diskrimineeritud osalise tööajaga töötamise tõttu.

26 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused, mis on liidetud kohtuasjades C-184/22 ja C-185/22 sõnastatud identselt:

„1. Kas ELTL artiklit 157 ning direktiivi [2006/54] artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest [lõiku] tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigi kollektiivlepingu eeskiri, mille kohaselt on ületundide eest makstav lisatasu ette nähtud ainult nende töötundide eest, mis tehakse täistööajaga töötaja tavapärast tööaega ületades, sisaldab täistööajaga töötajate ja osalise tööajaga töötajate ebavõrdset kohtlemist?

2. Juhul, kui Euroopa Kohus vastab esimesele küsimusele jaatavalt:
   a. Kas ELTL artiklit 157 ja direktiivi [2006/54] artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest [lõiku] tuleb tõlgendada nii, et sellisel juhul ei piisa selle tuvastamiseks, et ebavõrdne kohtlemine puudutab oluliselt rohkem naisi kui mehi, asjaolust, et osalise tööajaga töötajate hulgas on oluliselt rohkem naisi kui mehi, vaid sellele peab lisanduma, et täistööajaga töötajate hulgas on oluliselt rohkem mehi või et meeste osakaal on oluliselt suurem?
   b. Või tuleneb ka ELTL artikli 157 ja direktiivi [2006/54] jaoks midagi muud Euroopa Kohtu [26. jaanuari 2021. aasta] kohtuotsuse Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie [(C-16/19, EU:C:2021:64)] punktides 25–36 esitatud kaalutlustest, mille kohaselt ka puudega isikute rühma siseselt esinev ebavõrdne kohtlemine võib kuuluda [nõukogu 27. novembri 2000. aasta] direktiivi 2000/78/EÜ[, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79),] artiklis 2 sätestatud mõiste „diskrimineerimine“ alla?

3. Juhul, kui Euroopa Kohus vastab esimesele küsimusele jaatavalt ning küsimustele 2a ja 2b nii, et sellises olukorras nagu põhikohtuasi saab tuvastada, et ebavõrdne kohtlemine tasu osas puudutab oluliselt rohkem naisi kui mehi, kas ELTL artiklit 157 ning direktiivi [2006/54] artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest [lõiku] tuleb tõlgendada nii, et see võib olla

õiguspärane eesmärk, kui kollektiivlepingu pooled seavad eeskirjaga – nagu esimeses küsimuses nimetatu – ühelt poolt küll eesmärgi hoida tööandjaid andmast korraldusi ületundide tegemiseks ning tasustada töötajate üle kokkulepitud määra kasutamist ületundide eest makstava lisatasuga, teiselt poolt aga järgivad ka eesmärki takistada täistööajaga töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega ning sätestavad seetõttu, et lisatasu makstakse ainult selliste ületundide eest, mis tehakse täistööajaga töötaja kalendrikuus ettenähtud tööaega ületades?

4. Kas direktiivi [97/81] lisas sisalduva osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigi kollektiivlepingu eeskiri, mille kohaselt on ületundide eest makstav lisatasu ette nähtud ainult nende töötundide eest, mis tehakse täistööajaga töötaja tavapärast tööaega ületades, sisaldab täistööajaga töötajate ja osalise tööajaga töötajate ebavõrdset kohtlemist?

5. Juhul, kui Euroopa Kohus vastab neljandale küsimusele jaatavalt, kas direktiivi [97/81] lisas sisalduva osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et objektiivseks põhjuseks võib olla see, kui kollektiivlepingu pooled seavad eeskirjaga – nagu neljandas küsimuses nimetatu – ühelt poolt küll eesmärgi hoida tööandjaid andmast korraldusi ületundide tegemiseks ning tasustada töötajate üle kokkulepitud määra kasutamist ületundide eest makstava lisatasuga, teiselt poolt aga järgivad ka eesmärki takistada täistööajaga töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega ning sätestavad seetõttu, et lisatasu makstakse ainult selliste ületundide eest, mis tehakse täistööajaga töötaja kalendrikuus ettenähtud tööaega ületades?“

27 Euroopa Kohtu presidendi 19. aprilli 2022. aasta otsusega liideti kohtuasjad C-184/22 ja C-185/22 menetluse kirjaliku ja suulise osa ning kohtuotsuse huvides.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Neljas ja viies küsimus

28 Oma neljanda ja viienda küsimusega, mida tuleb analüüsida esimesena ja koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt on osalise tööajaga töötajatele ületundide eest lisatasu maksmine ette nähtud üksnes nende tundide eest, mis ületavad võrreldavas olukorras olevate täistööajaga töötajate puhul ette nähtud tavapärast tööaega, kujutavad endast osalise tööajaga töötajate „vähem soodsat“ kohtlemist klausli 4 punkti 1 tähenduses ja kas selline kohtlemine võib olla põhjendatud sellega, et ühelt poolt taotletakse eesmärki hoida ära seda, et tööandja kohustab töötajaid tegema ületunde, mis ületavad nende töölepingus individuaalselt kokku lepitud tööaega, ja teiselt poolt eesmärki vältida täistööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega.

29 Kõigepealt tuleb märkida, et käesoleval juhul ei ole vaidlust selles, et põhikohtuasja hagejad on osalise tööajaga töötajad raamkokkuleppe klausli 3 tähenduses. Samuti ei ole vaidlust selles, et nende töölepingute suhtes kohaldatakse MTVd.

30 Mis puudutab raamkokkuleppe klausli 4 tõlgendamist, siis tuleb kõigepealt meelde tuletada, et raamkokkuleppe klausli 1 punktist a tulenevalt on raamkokkuleppe eesmärk esiteks edendada osalise tööajaga töötamist ja teiseks kõrvaldada osalise tööajaga töötajate ja täistööajaga töötajate vaheline diskrimineerimine (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

31 Neid eesmärke arvestades tuleb raamkokkuleppe klauslit 4 mõista nii, et selles väljendub liidu sotsiaalõiguse põhimõte, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 Vastavalt raamkokkuleppe klausli 1 punktis a sätestatud eesmärgile kaotada osalise tööajaga ja täistööajaga töötajate vaheline diskrimineerimine on raamkokkuleppe klausliga 4 töötingimuste osas vastuolus see, kui osalise tööajaga töötajaid koheldakse „vähem soodsalt“ kui võrreldavaid täistööajaga töötajaid vaid seetõttu, et nad töötavad osalise tööajaga, välja arvatud juhul, kui erinev kohtlemine on õigustatud objektiivsetel põhjustel (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

33 Euroopa Kohus on ka otsustanud, et kõnealuse klausli eesmärk on kohaldada diskrimineerimiskeelu põhimõtet osalise tööajaga töötajate suhtes, takistamaks seda, et tööandja võiks kasutada sellise iseloomuga töösuhet selleks, et jätta need töötajad ilma õigustest, mis on täistööajaga töötajatel (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

34 Esimesena, mis puudutab käesoleval juhul küsimust, kas ületundide eest makstav lisatasu kuulub raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 kasutatud mõiste „töötingimused“ alla, siis on Euroopa Kohus juba otsustanud, et see mõiste hõlmab töötasuga seotud tingimusi (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).

35 Teisena, mis puudutab täistööajaga hooldustöötajate ja osalise tööajaga hooldustöötajate, nagu põhikohtuasjade hagejate olukordade võrreldavust, siis tuleb väljakujunenud kohtupraktika kohaselt selle hindamisel, kas töötajad teevad sama või samalaadset tööd raamkokkuleppe klausli 3 punkti 2 tähenduses, välja selgitada, kas kõiki tegureid, nagu töö iseloomu, väljaõppe- ja töötingimusi, arvesse võttes võib neid töötajaid pidada võrreldavas olukorras olevaiks (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).

36 Kui on tõendatud, et osalise tööajaga töötajad täitsid oma töölepingu kestuse jooksul samu ülesandeid nagu sama tööandja palgal olevad täistööajaga töötajad või töötasid samal kohal nagu viimati nimetatud töötajad, siis tuleb põhimõtteliselt asuda seisukohale, et nende kahe kategooria töötajad on võrreldavas olukorras (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).

37 Sellega seoses tuleb siiski meelde tuletada, et liikmesriigi kohtul, kes on ainsana pädev faktilisi asjaolusid hindama, tuleb kindlaks teha, kas nende töötajate tehtava töö konkreetset laadi arvestades võib seda tööd pidada võrdväärseks tööks (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).

38 Käesoleval juhul näib – kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist –, et põhikohtuasja kostja ei vaidle vastu sellele, et põhikohtuasja hagejate tehtud töö on võrreldav põhikohtuasja kostja palgatud täistööajaga töötavate töötajate tööga.

39 Kolmandana, mis puudutab küsimust, kas osalise tööajaga hooldustöötajana töötavaid isikuid, nagu põhikohtuasja hagejad, ja täistööajaga hooldustöötajana töötavaid isikuid koheldakse erinevalt, siis nähtub eelotsusetaotlustest, et osalise tööajaga hooldustöötaja saab ületunnitöö lisatasu üksnes nende ületundide eest, mis ületavad täistööajaga hooldustöötaja tavapärast iganädalast tööaega, mis käesoleval juhul on MTV § 10 lõike 1 kohaselt 38,5 tundi.

40 Seega peab osalise tööajaga hooldustöötajana töötav isik ületundide eest lisatasu saamiseks töötama sama arvu töötunde nagu täistööajaga hooldustöötaja, sõltumata selle osalise tööajaga hooldustöötaja töölepingus individuaalselt kokku lepitud tavapärasest tööajast, mistõttu ta ei saa sellise lisatasu saamiseks vajaliku töötundide arvuni jõuda või saab selleni jõuda tunduvalt väiksema tõenäosusega kui täistööajaga töötav hooldustöötaja.

41 Kuigi – nagu märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus – ületundide eest makstav tasu on sama suurusega nii osalise tööajaga hooldustöötajatele kui täistööajaga hooldustöötajatele, siis kuna õigus sellisele lisatasule tekib neil kõigil alles 38,5tunnise iganädalase tööaja künnise ületamisel, tuleb siiski märkida, et selle ühtse künnise kehtestamine nii täistööajaga hooldustöötajate kui ka osalise tööajaga hooldustöötajate jaoks kujutab endast viimaste jaoks nende lepingutes kokku lepitud tavapärast tööaega arvestades suuremat koormust, sest vähemalt osa tavapärast tööaega ületavatest töötundidest, mis on küll tasustatud, ei anna õigust lisatasule. Nimelt makstakse täistööajaga hooldustöötajatele ületunnitöö eest lisatasu alates esimesest töötunnist, mis on tehtud pärast nende tavapärase tööaja – st 38,5 töötundi nädalas – lõppu, samas kui osalise tööajaga hooldustöötajatele ei maksta lisatasu töötundide eest, mis ületavad nende töölepingutes kokku lepitud tavapärast tööaega, kuid jäävad alla täistööajaga hooldustöötajatele kehtestatud tavapärast tööaega.

42 Seega koheldakse osalise tööajaga hooldustöötajaid, kes teevad nende töölepingutes kokku lepitud tavapärast tööaega ületavaid ületunde, ilma et neile makstaks lisatasu, ebavõrdselt võrreldes täistööajaga hooldustöötajatega, kellele makstakse 38,5 töötundi nädalas ületavate tundide eest lisatasu (vt selle kohta 27. mai 2004. aasta kohtuotsus Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, punkt 17).

43 Tuleb aga meelde tuletada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt peab osalise tööajaga töötajate tasu olema võrdne täistööajaga töötajate tasuga, eeldusel et kohaldatakse *pro rata temporis*-põhimõtet, mis on sätestatud raamkokkuleppe klausli 4 punktis 2 (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 53 ja seal viidatud kohtupraktika).

44 Seega, kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist, siis kuna osalise tööajaga hooldustöötajate puhul, nagu põhikohtuasja hagejad, ei vähendata nende töötundide arvu, mille ületamisel nad saavad lisatasu, *pro rata temporis* vastavalt nende töölepingutes individuaalselt kokku lepitud tööajale, siis koheldakse neid võrreldes täistööajaga hooldustöötajatega „vähem soodsalt“, mis on raamkokkuleppe klausli 4 lõikega 1 keelatud, kui seda erinevat kohtlemist ei õigusta „objektiivne põhjus“ selle sätte tähenduses (vt selle kohta 19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika).

45 Seda silmas pidades on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne kõiki asjakohaseid tegureid arvesse võttes kindlaks teha, kas põhikohtuasjas kõne all olevat erinevat kohtlemist võib pidada „objektiivse põhjusega“ õigustatuks.

46 Sellega seoses tuleb meelde tuletada, et kuigi Euroopa Kohtul ei ole ELTL artikli 267 kohases menetluses pädevust hinnata asjaolusid ja kohaldada liidu õigusnorme konkreetsele juhtumile, on tema ülesanne anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule kõik vajalikud juhised, et viimast selle hinnangu andmisel suunata (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).

47 Sellega seoses väärib märkimist, et mõistega „objektiivsed põhjused“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses on nõutud, et tuvastatud erinev kohtlemine oleks põhjendatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjasse puutuvat töötingimust konkreetses olukorras, millega seoses see esineb, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel, mis võimaldaksid tagada, et see erinevus on tingitud tegelikust vajadusest ja et see on sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks osalise tööajaga lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest tunnustest, või kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi taotlemisest (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 58 ja seal viidatud kohtupraktika).

48 Käesoleval juhul soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas ühelt poolt eesmärk hoida ära seda, et tööandja kohustab töötajaid tegema ületunde, mis ületavad nendega individuaalselt kokku lepitud tööaega, ja teiselt poolt eesmärk vältida täistööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega, on „objektiivsed põhjused“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses.

49 Mis puudutab esimest nendest eesmärkidest, siis tuleb märkida, et põhikohtuasjas kõne all olevate riigisiseste õigusnormide kohaldamise tagajärg on see, et osalise tööajaga töötajate tehtud töötunnid, mis ületavad nende töölepingus kokku lepitud tavapärast tööaega, kuid ei ületa täistööajaga töötajale ette nähtud tavapärast tööaega, st 38,5 tundi nädalas, kujutavad endast tööandjale väiksemat rahalist kulu kui samas mahus täistööajaga töötaja tehtud ületunnid, sest nende osalise tööajaga töötajate töötundide eest ei maksta lisatasu. Osalise tööajaga töötajate jaoks on nendel õigusnormidel seega vastupidine mõju võrreldes sellega, mida taotletakse, sest nagu märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, see ajendab tööandjat tegelikult nõudma ületunnitöö tegemist pigem osalise tööajaga töötajatelt kui täistööajaga töötajatelt.

50 Sellest järeldub, et osalise tööajaga töötajate ja täistööajaga töötajate jaoks ületundide eest lisatasu maksmiseks ühtse künnise kehtestamine ei võimalda osalise tööajaga töötajate puhul saavutada eesmärki hoida ära seda, et tööandja kohustab töötajaid tegema ületunde.

51 Mis puudutab käesoleva kohtuotsuse punktis 48 nimetatud teist eesmärki, siis tuleb märkida, et selle eesmärgiga soovitakse vältida täistööajaga töötajate väidetavalt ebasoodsat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega. Selle eesmärgi aluseks olevad kaalutlused põhinevad eeldusel, et täistööajaga töötajaid koheldaks vähem soodsalt, kui tööandja, kes palub osalise tööajaga töötajal teha ületunnitööd, peaks maksma osalise tööajaga töötajale ületundide eest lisatasu alates esimesest töötunnist, mille see töötaja teeb töölepingus individuaalselt kokku lepitud tööaega ületades, nagu see on täistööajaga töötajate puhul. See eeldus on aga väär, sest sellisel juhul koheldaks täistööajaga töötajaid ületunnitöö osas samamoodi kui osalise tööajaga töötajaid, kui just ei kohaldata *pro rata temporis*-põhimõtet.

52 Sellest järeldub, et ka teine eesmärk ei saa õigustada põhikohtuasjades kõne all olevat erinevat kohtlemist.

53 Eeltoodust tulenevalt tuleb neljandale ja viiendale küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt on osalise tööajaga töötajatele ületundide eest lisatasu maksmine ette nähtud üksnes nende tundide eest, mis ületavad võrreldavas olukorras olevate täistööajaga töötajate puhul ette nähtud tavapärast tööaega, kujutavad endast osalise tööajaga töötajate „vähem soodsat“ kohtlemist klausli 4 punkti 1 tähenduses ja seda ei saa põhjendada sellega, et ühelt poolt taotletakse eesmärki hoida ära seda, et tööandja kohustab töötajaid tegema ületunde, mis ületavad nende töölepingus individuaalselt kokku lepitud tööaega, ja teiselt poolt eesmärki vältida täistööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega.

Esimene, teine ja kolmas küsimus

54 Oma esimese, teise ja kolmanda küsimusega, mida tuleb analüüsida teisena ja koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas ELTL artiklit 157 ning direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest lõiku tuleb tõlgendada esiteks nii, et riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt on osalise tööajaga töötajatele ületundide eest lisatasu maksmine ette nähtud üksnes nende tundide eest, mis ületavad võrreldavas olukorras olevate täistööajaga töötajate puhul ette nähtud tavapärast tööaega, kujutavad endast kaudset soolist diskrimineerimist, ja seda isegi juhul, kui täistööajaga töötajate hulgas on märkimisväärselt suurem arv naisi kui mehi, ja teiseks nii, et selline diskrimineerimine võib olla põhjendatud eesmärgiga hoida ära seda, et tööandja kohustab töötajaid tegema ületunde, mis ületavad nende töölepingus individuaalselt kokku lepitud tööaega, ja samuti eesmärgiga vältida täistööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega.

55 ELTL artikli 157 lõige 1 sätestab, et „[i]ga liikmesriik tagab meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise“. Lisaks on direktiivi 2006/54 artikli 4 esimeses lõigus ette nähtud, et „[v]õrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes“. Selle direktiivi artikli 2 lõike 1 punktis b on „kaudne diskrimineerimine“ määratletud järgmiselt: „kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.“

56 Sellega seoses tuleb esiteks märkida, nagu tegi ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 33, et selliste riigisiseste õigusnormidega, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei kaasne otsest diskrimineerimist, kuna neid kohaldatakse vahet tegemata nii mees- kui ka naistöötajate suhtes.

57 Teiseks, mis puudutab küsimust, kas need õigusnormid põhjustavad kaudset diskrimineerimist ELTL artikli 157 ja direktiivi 2006/54 tähenduses, siis tuleb esimesena meelde tuletada, et – nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 44 – sellised õigusnormid nagu põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid seavad osalise tööajaga töötajad ebasoodsamasse olukorda võrreldes täistööajaga töötajatega, sest nende töötundide eest, mis ületavad nende töölepingus kokku lepitud tööaega, kuid ei ületa täistööajaga töötajatele ette nähtud tavapärast tööaega, st 38,5 tundi nädalas, ei maksta neile lisatasu, samas kui täistööajaga töötajad saavad lisatasu alates esimesest tunnist, mis töötatakse lisaks nimetatud 38,5 töötunnile nädalas.

58 Teisena peab näiliselt neutraalne meede selleks, et see kujutaks endast kaudset diskrimineerimist nende sätete tähenduses, praktikas viima selleni, et ühest soost isikud seatakse teisest soost isikutega võrreldes ebasoodsamasse olukorda. Sellega seoses tuleneb direktiivi 2006/54 põhjendusest 30 ja Euroopa Kohtu praktikast, et kaudse diskrimineerimise esinemist eeldada lubavate faktide hindamine kooskõlas riigisiseste õigusnormide või tavadega jääb riigisiseste kohtute ülesandeks ning nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist saab tuvastada mis tahes vahenditega, sealhulgas statistiliste andmete põhjal (3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsus Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika).

59 Mis puudutab statistilisi andmeid, siis tuleb kõigepealt märkida, et liikmesriigi kohtu ülesanne on hinnata, mil määral on talle esitatud ja töötajate olukorda kirjeldavad statistilised andmed paikapidavad ja kas neid saab arvesse võtta, st eelkõige kas need ei kajasta puhtjuhuslikke või tsükliliselt muutuvaid näitajaid ja kas need on üldiselt võttes arvestatavad (3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsus Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).

60 Seejärel tuleb märkida, et kui liikmesriigi kohtul on sellised andmed, siis tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast esiteks, et ta peab arvesse võtma kõiki töötajaid, kelle suhtes kohaldatakse riigisiseseid õigusnorme, mis on erineva kohtlemise aluseks, ning teiseks, et parim võrdlusmeetod on võrrelda omavahel meessoost töötajate hulgas nende töötajate vastavat arvulist suhet, keda asjaomane õigusnorm mõjutab ja keda see ei mõjuta, ning sama arvulist suhet naissoost töötajate hulgas (6. detsembri 2007. aasta kohtuotsus Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsus Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 47 ja seal viidatud kohtupraktika).

61 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlustest, milles on viidatud põhikohtuasja kostja esitatud statistilistele andmetele, et kostja annab kõigis oma tegevuskohtades tööd enam kui 5000 inimesele, kellest 76,96% on naised. Nendest töötajatest 52,78% töötab osalise tööajaga. Osalise tööajaga töötajatest on naisi 84,74% ja mehi 15,26% ning täistööajaga töötajatest on naisi 68,20% ja mehi 31,80%. Seega on naistöötajad enamuses nii vaidlusaluse riigisisese õigusnormi tõttu „soodsas“ kui ka „ebasoodsas“ rühmas.

62 Sellises olukorras soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas kaudse diskrimineerimisega on tegemist isegi siis, kui täistööajaga töötajate rühmas, mida ei seata ebasoodsamasse olukorda, ei ole märkimisväärselt rohkem mehi kui naisi.

63 Sellega seoses tuleb meelde tuletada, et nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 36–40 täpsustab, ei viita direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktis b sätestatud mõiste „kaudne diskrimineerimine“ määratlus, mis on sõnastatud samamoodi nagu Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiivi 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT 2002, L 269, lk 15; ELT eriväljaanne 05/04, lk 255), artikli 1 lõike 2 teises taandes sätestatud määratlus, ega ka direktiivi 2006/54 muud sätted kaudse diskrimineerimise analüüsimisel kvantitatiivsetele teguritele. Nimelt kasutatakse selles määratluses kvalitatiivset lähenemist, mille kohaselt tuleb kontrollida, kas asjaomane riigisisene meede võib juba oma olemuse tõttu „seada ebasoodsamasse olukorda“ ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega. Sellest järeldub, et riigisisene kohus

peab hindama kõiki asjakohaseid kvalitatiivseid tegureid, et teha kindlaks, kas selline ebasoodne olukord esineb, võttes arvesse kõiki töötajaid, kelle suhtes kohaldatakse riigisiseseid õigusnorme, millel asjaomane erinev kohtlemine põhineb.

64 Selles kontekstis on statistilised andmed – kui need on olemas – vaid üks mitmest asjaolust, mida see kohus võib arvesse võtta ja millele Euroopa Kohus viitab, et tuvastada kaudse diskrimineerimise olemasolu meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamisel. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt võib sellise iseäranis ebasoodsa olukorra olemasolu kindlaks teha näiteks juhul, kui tõendatakse, et riigisisesel õigusnormil on ebasoodne mõju oluliselt suuremale osale ühest soost isikutele võrreldes teisest soost isikutega (5. mai 2022. aasta kohtuotsus BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika).

65 Sellega seoses tuleb ühelt poolt tõdeda, et direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b sõnastuse enda kohaselt viitab kaudne diskrimineerimine üksnes sättele, kriteeriumile või tavale, mis seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega „ebasoodsamasse olukorda“. Selle sätte sõnastusest järeldub, et kaudse diskrimineerimise olemasolu on võimalik tuvastada pelgalt asjaolust, et ühest soost isikud on võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamas olukorras.

66 Teiselt poolt, nagu märkis Euroopa Komisjon, näib eelotsusetaotluses esitatud statistilistest andmetest ilmnevat, et ainult 35% põhikohtuasja kostja palgatud meestöötajatest, kelle suhtes kohaldatakse põhikohtuasjas kõne all olevaid riigisiseseid õigusnorme, töötavad osalise tööajaga ja need õigusnormid mõjutavad neid negatiivselt, samas kui osalise tööajaga töötavate ja nimetatud õigusnormidega negatiivselt mõjutatud naistöötajate osakaal näib olevat märkimisväärselt suurem, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

67 Eeltoodust tuleneb, et selleks, et niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasjades saaks tuvastada kaudse soolise diskrimineerimise, ei ole vaja, et täistööajaga töötajate hulgas oleks märkimisväärselt rohkem mehi kui naisi, kui käesoleva kohtuotsuse punktides 60 ja 64 viidatud kohtupraktikast tulenevad tingimused on täidetud.

68 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib selles kontekstis teada, kas käesoleval juhul on asjakohane 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punktid 25–36), millest tuleneb, et direktiivis 2000/78 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte eesmärk on kaitsta selle direktiivi tähenduses puudega töötajat igasuguse diskrimineerimise eest puude alusel, mitte ainult võrreldes puudeta töötajatega, vaid ka võrreldes teiste puudega töötajatega.

69 Sellega seoses piisab, kui tõdeda, et eelmises punktis viidatud kohtuotsuse aluseks olevas kohtuasjas puudutas erinev kohtlemine üksnes direktiivi 2000/78 tähenduses kaitstava rühma liikmeid, st puudega töötajaid, samas kui põhikohtuasjades puudutab see erinev kohtlemine naissoost töötajaid võrreldes meessoost töötajatega. Nimetatud kohtuotsus ei ole seega esimesele, teisele ja kolmandale küsimusele vastamisel asjakohane.

70 Sellist tõlgendust toetab nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiivi 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT 1979, L 6, lk 24; ELT eriväljaanne 05/01, lk 215) puudutav Euroopa Kohtu praktika. Euroopa Kohus on nimelt tõdenud, et selle direktiivi artikli 4 lõikes 1 esinev mõiste „sooline diskrimineerimine“ saab hõlmata üksnes mees- ja naistöötajate vahelise diskrimineerimise

juhtusid ning seda sätet ei saa käsitada liidu õiguse sättena, mis tagab võrdse kohtlemise laias tähenduses, st ka samast soost isikute vahel (12. mai 2021. aasta kohtuotsus INSS (liikmete pensionihüvitis – II), C-130/20, EU:C:2021:381, punktid 21 ja 22).

71 Kolmandaks, juhul kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks põhikohtuasja kostja esitatud statistiliste andmete ja olenevalt asjaoludest muude asjakohaste andmete põhjal jõudma järeldusele, et põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid mõjutavad ebasoodsalt eelkõige naisi meestega võrreldes, on need õigusnormid vastuolus direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktiga b, välja arvatud juhul, kui neil on objektiivselt põhjendatav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud (3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsus Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 49).

72 Sellega seoses tuleb meenutada, et käesoleva kohtuotsuse punktidest 44–52 tuleneb, et osalise tööajaga töötajate „vähem soodsat“ kohtlemist võrreldes täistööajaga töötajatega, mis tuleneb sellistest õigusnormidest, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei saa õigustada sellega, et esiteks taotletakse eesmärki hoida ära seda, et tööandja kohustab töötajaid tegema ületunde, mis ületavad nende töölepingus individuaalselt kokku lepitud tööaega, ja teiseks eesmärki vältida täistööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega. See tõlgendus kehtib aga *mutatis mutandis* kõnealustest õigusnormidest tuleneva kaudse soolise diskrimineerimise põhjendatuse kohta vastavalt direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punktile b ja artikli 4 esimesele lõigule.

73 Eeltoodust tuleneb, et esimesele, teisele ja kolmandale küsimusele tuleb vastata, et ELTL artiklit 157 ning direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest lõiku tuleb tõlgendada esiteks nii, et riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt on osalise tööajaga töötajatele ületundide eest lisatasu maksmine ette nähtud üksnes nende tundide eest, mis ületavad võrreldavas olukorras olevate täistööajaga töötajate puhul ette nähtud tavapärast tööaega, kujutavad endast kaudset soolist diskrimineerimist, kui on tõendatud, et need õigusnormid seavad märkimisväärselt suurema osa naissoost isikuid ebasoodsamasse olukorda võrreldes meessoost isikutega, ilma et oleks ühtlasi vaja, et töötajate rühm, keda need õigusnormid ebasoodsamasse olukorda ei sea, s.o täistööajaga töötajad, hõlmaks oluliselt rohkem mehi kui naisi, ja teiseks nii, et sellist diskrimineerimist ei saa põhjendada eesmärgiga hoida ära seda, et tööandja kohustab töötajaid tegema ületunde, mis ületavad nende töölepingus individuaalselt kokku lepitud tööaega, ja samuti eesmärgiga vältida täistööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega.

Kohtukulud

74 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. **6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe, mis on esitatud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta lisas, klausli 4 punkte 1 ja 2**

tuleb tõlgendada nii, et

riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt on osalise tööajaga töötajatele ületundide eest lisatasu maksmine ette nähtud üksnes nende tundide eest, mis ületavad võrreldavas olukorras olevate täistööajaga töötajate puhul ette nähtud tavapärast tööaega, kujutavad endast osalise tööajaga töötajate „vähem soodsat“ kohtlemist klausli 4 punkti 1 tähenduses ja seda ei saa põhjendada sellega, et ühelt poolt taotletakse eesmärki hoida ära seda, et tööandja kohustab töötajaid tegema ületunde, mis ületavad nende töölepingus individuaalselt kokku lepitud tööaega, ja teiselt poolt eesmärki vältida täistööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega.

2. **ELTL artiklit 157 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest lõiku**

tuleb tõlgendada

esiteks nii, et riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt on osalise tööajaga töötajatele ületundide eest lisatasu maksmine ette nähtud üksnes nende tundide eest, mis ületavad võrreldavas olukorras olevate täistööajaga töötajate puhul ette nähtud tavapärast tööaega, kujutavad endast kaudset soolist diskrimineerimist, kui on tõendatud, et need õigusnormid seavad märkimisväärselt suurema osa naissoost isikuid ebasoodsamasse olukorda võrreldes meessoost isikutega, ilma et oleks ühtlasi vaja, et töötajate rühm, keda need õigusnormid ebasoodsamasse olukorda ei sea, s.o täistööajaga töötajad, hõlmaks oluliselt rohkem mehi kui naisi, ja teiseks nii, et sellist diskrimineerimist ei saa põhjendada eesmärgiga hoida ära seda, et tööandja kohustab töötajaid tegema ületunde, mis ületavad nende töölepingus individuaalselt kokku lepitud tööaega, ja samuti eesmärgiga vältida täistööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega.

Allkirjad