EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

10. märts 2005 *

Kohtuasjas C-196/02,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel Eirinodikeio Athinon'i (Kreeka) 13. mai 2002. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 27. mail 2002, menetluses

Vasiliki Nikoloudi

versus

Organismos Tilepikoinonion Ellados AE,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja esimees P. Jann, kohtunikud A. Rosas (ettekandja) A. La Pergola, S. von Bahr ja K. Schiemann,

* Kohtumenetluse keel: kreeka.

kohtujurist: C. Stix-Hackl,
kohtusekretär: R. Grass,

arvestades kirjalikus menetluses esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— Vasiliki Nikoloudi, esindaja: *dikigoros* N. Zelios,

— Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, esindajad: *dikigoros* P. Vallis ja *dikigoros* A. Margariti,

— Kreeka valitsus, esindajad: S. A. Spyropoulos ja E.-M. Mamouna,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: M. Patakia ja N. Yerrell,

olles 29. aprilli 2004. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab EÜ asutamislepingu artikli 119 (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 asendatud EÜ artiklitega 136–143), nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179) ning nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) tõlgendamist.

2 See taotlus esitati V. Nikoloudi ja tema tööandja — Kreekas asutatud äriühing Organismos Tilepikoinonion Ellados AE (Kreeka riiklik telekommunikatsiooniorganisatsioon; edaspidi „OTE"), kelle juures ta töötas osalise tööajaga koristajana — vahelises kohtuvaidluses seoses kollektiivlepingus ettenähtud võimaluse koosseisulise personali hulka arvamise kohta rakendamata jätmisega hageja suhtes.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

3 Asutamislepingu artikkel 119 kehtestab mees- ja naistöötajatele sama või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte.

4 Direktiivi 75/117 artikli 1 esimese lõigu kohaselt tähendab see põhimõte seda, et „välistatakse täielikult sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja kõigis tingimustes".

5 Direktiivi 76/207 eesmärk on ära hoida igasugune sooline diskrimineerimine töötingimustes ning töö või ametikoha saamisega seotud tingimustes.

6 Liikmesriikidel oli kohustus nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (EÜT 1998, L 14, lk 6; ELT eriväljaanne 05/03, lk 264) üle võtta hiljemalt 1. jaanuariks 2001. Direktiivi kohaldatakse eelkõige asutamislepingu artiklis 119 ning direktiivides 75/117 ja 76/207 osutatud olukordade suhtes.

7 Vastavalt selle direktiivi artiklile 4 võtavad liikmesriigid „vajalikke meetmeid tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale organile asjaolud, mille

põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud".

Siseriiklikud õigusnormid

8 OTE personali üldeeskirjade artikli 2 lõikes 1 on ette nähtud, et selle personali koosseisu kuuluvad koosseisulised ja ajutised töötajad. Toimikust nähtub, et OTE koosseisuline personal koosneb ainult täistööajaga töötajatest.

9 Ajutise personali koosseisu kuuluvad töötajad, kes on tööle võetud määratud tähtajaga lepingu alusel või kes erandina eespool nimetatud eeskirjade artikli 24a lõike 2 kohaselt töötavad määramata tähtajaga lepingu alusel, ning kui esiteks on tegemist osalise tööajaga töötava koristajaga ja teiseks surnud töötaja ülalpeetavaga, kes on tööle võetud sellest surmast põhjustatud perekonna majanduslike probleemide tõttu (punkt c).

10 OTE personali üldeeskirjade artikli 3 lõike v punkti d kohaselt saavad koristajana töötada ainult naised.

11 Kuni 1. jaanuarini 1996. aastani kehtinud OTE personali üldeeskirjade artikli 5 lõike 9 kohaselt ei arvatud tööstaaži hulka osalise tööajaga töötamist, misjärel sel kuupäeval jõustunud muudatuse kohaselt võeti osaline tööaeg tööstaaži arvutamisel arvesse proportsionaalselt. Nimetatud muudatus sätestab ajutise personali koosseisu kuuluvate koristajate kohta, et nende igapäevast kolmetunnist osalist tööaega käsitletakse samaväärsena tööaja perioodiga, mis vastab poolele täistööaja kestusele.

12 OTE ja Omospondia Ergazomenon OTE (OTE töötajate ühing) vahel 2. novembril 1987 ja 10. mail 1991 sõlmitud eri ametikohti käsitlevates kollektiivlepingutes (edaspidi „vaidlustatud kollektiivlepingud") on ette nähtud OTE ajutiste töötajate teatud tingimustel koosseisulise personali hulka arvamine. Toimikust ilmneb, et nende kollektiivlepingute aluseks on OTE personali üldeeskirjade artikli 66 lõige 1, mis sätestab täistööajaga töötavate isikute „alaliselt" töölevõtmise määramata tähtajaga lepingu alusel.

13 Eelotsusetaotlusest tuleneb seega, et esimese vaidlustatud kollektiivlepingu kohaselt saavad koosseisulisele ametikohale nimetamist taotleda ainult need ajutised töötajad, kes on töötanud vähemalt kaks aastat järjest täistööajaga. Kuigi teise vaidlustatud kollektiivlepingu kohaselt ei olnud eelnev tööstaaž nõutav, tõlgendas ja rakendas OTE seda viisil, et kõnealune kollektiivleping hõlmab ainult täistööajaga töötajaid.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

14 OTE võttis 1. septembril 1978 V. Nikoloudi tööle ajutise töötajana määramata tähtajaga töölepingu alusel. Kuni 27. novembrini 1996 töötas ta osalise tööajaga koristajana. 28. novembri 1996. aasta töölepingu muudatuse kohaselt hakati tema suhtes kohaldama täistööaega. Pärast pensioniikka jõudmist siirdus ta 17. augustil 1998 pensionile.

15 Toimikust tuleneb, et kuni pensionile jäämiseni ei kohaldatud V. Nikoloudi suhtes ühtegi vaidlustatud kollektiivlepingutest, kuna ta töötas osalise tööajaga.

16 Kuna V. Nikoloudi suhtes ei rakendatud nimetatud kollektiivlepingutes ettenähtud koosseisulise personali hulka arvamist, esitas ta eelotsusetaotluse esitanud kohtusse hagi, milles ta väitis, et selle võimaluse välistamise puhul on tegemist ühenduse õigusega keelatud soolise diskrimineerimisega.

17 Samuti on ta arvamusel, et OTE personali üldeeskirjade artikli 5 lõige 9 on nii selle algses versioonis kui ka 1. jaanuaril 1996 muudetud versioonis ühenduse õigusega vastuolus ja seetõttu ei saa seda kohaldada.

18 V. Nikoloudi leiab, et kui tema tööstaaži arvutamisel võtta arvesse kogu osalise tööajaga töötamise periood, oleks tal ajavahemiku 28. november 1996 kuni 17. august 1998 eest õigus nõuda palgavahe hüvitamist, mis vastab 5834,43 euro suurusele summale.

19 V. Nikoloudi nõudis oma hagiavalduses OTE-lt selle summa koos intressidega väljamaksmist.

20 OTE väitis, et V. Nikoloudit ei saanud nimetada koosseisulisele ametikohale, sest kohalduva nõude kohaselt on täistööajaga töötamine ilma diskrimineerimiseta ja sõltumata töötaja erialast või soost ajutiste töötajate koosseisulise personali hulka

arvamise eeltingimuseks. Pealegi arvatakse OTE personali üldeeskirjade artikli 5 lõike 9 kohaselt osaline tööaeg V. Nikoloudi tööstaaži hulka alles alates 1. jaanuarist 1996.

21 Kuna Eirinodikeio Athinon leidis, et tema menetluses olevas kohtuvaidluses on vaja tõlgendada ühenduse õigusnorme, otsustas kohus neis tingimustes kohtumenetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [asutamislepingu artiklist 119] ning direktiividest 75/117 ja 76/207 tulenevate nõuetega on kooskõlas sellise sätte olemasolu ja rakendamine, nagu käesolevas kohtuasjas [OTE] personali üldeeskirjade artikli 24a lõike 2 punkt a, mille kohaselt võetakse koristajatena osalise tööajaga või määramata tähtajaga juhutöö lepingu alusel tööle (ainult) naisi?

Kui võtta arvesse Euroopa Kohtu praktikat ja asjaolu, et osaline tööaeg toob kaasa madalama palga, kas vaidlustatud sätet saab tõlgendada nii, et see tähendab automaatselt otsest soolist diskrimineerimist seetõttu, et säte seostab osalise tööajaga töö vahetult töötaja sooga (naissoost töötajad) ning paneb naised sel viisil ebasoodsamasse olukorda?

2. Kas määramata tähtajaga töölepingu alusel töötavate osalise tööajaga ajutiste koristajate suhtes 2. novembril 1987 OTE ja Omospondia Ergazomenon OTE (OTE töötajate ühing) vahel sõlmitud eri ametikohti käsitlevas kollektiivlepingus ettenähtud koosseisulise personali hulka arvamise võimaluse välistamine (ja

seda olenemata osalise tööajaga töölepingu kestusest), nagu käesolevas asjas, põhjusel et kõnesolev kollektiivleping nõuab vähemalt kaheaastast täistööajaga töötamise tööstaaži, on vastuolus [asutamislepingu artikliga 119] ja eespool osutatud direktiividega või mõne muu ühenduse õiguse sättega kaudse soolise diskrimineerimise tõttu, kui eeldada, et see säte (vaatamata oma välisele neutraalsusele, st see ei viita töötaja soole) jättis välja ainult naissoost koristajad, kuna mehed ei tööta määramata tähtajaga töölepingu alusel osalise tööajaga ei „üldiste teenuste" sektoris (mille alla kuuluvad koristajad) ega üheski teises OTE personali valdkonnas?

3. OTE ja Omospondia Ergazomenon OTE vahel 10. mail 1991 sõlmitud eri ametikohti käsitlevat kollektiivlepingut kohaldades seadis OTE ajutistele töötajatele (katseajaga) koosseisulise personali hulka arvamise tingimuseks täistööajaga määramata tähtajaga töölepingu alusel töötamise.

Kas osalise tööajaga koristajate väljajätmine (sõltumata nende lepingu kestusest) nagu käesolevas asjas, kujutab endast ühenduse õiguse sätetega ([asutamislepingu artikkel 119] ning direktiivid 75/117 ja 76/207) keelatud kaudset soolist diskrimineerimist, võttes arvesse, et eri ametikohti käsitlev kollektiivleping jättis kohaldamisalast välja ainult naissoost koristajad, kuna mehed ei töötanud määramata tähtajaga osalise tööajaga üheski OTE personali valdkonnas?

4. Kuni 1. jaanuarini 1996. aastani kehtinud OTE personali üldeeskirjade artikli 5 lõike 9 kohaselt ei arvatud paremate palgatingimuste kehtestamiseks tööstaaži hulka üldse osalise tööajaga töötamist. Seda sätet muudeti 1. jaanuaril 1996 eri

ametikohti käsitleva kollektiivlepinguga ning nähti ette, et osalist tööaega käsitletakse samaväärsena tööajaga, mis vastab poolele täistööaja kestusele.

Kui oletada, et osaline tööaeg puudutab üksnes või peamiselt naisi, kas siis sätteid osalise tööajaga töö täieliku väljajätmise (kuni 1. jaanuarini 1996) või täistööaja suhtes proportsionaalse arvessevõtmise (alates 1. jaanuarist 1996) kohta tuleb tõlgendada ka Euroopa Kohtu praktikast lähtuvalt nii, et need sätted kujutavad endast (ühenduse õigusega) keelatud kaudset soolist diskrimineerimist ja seetõttu tuleb kogu osalise tööajaga töötamise periood arvata tööstaaži hulka?

5. Kui Euroopa Kohus vastab küsimustele 1–4 jaatavalt, nõustudes, et eeskirjades ja kollektiivlepingutes sisalduvad sätted on tõepoolest ühenduse õigusega vastuolus, siis kellel on sel juhul tõendamiskohustus, kui töötajad väidavad, et võrdse kohtlemise põhimõtet on nende kahjuks rikutud?"

Euroopa Kohtu hinnang

Esialgsed märkused

22 Alustuseks tuleb teha kaks täpsustust eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud küsimuste kohta. Esiteks peab mainima, et põhikohtuasja esemeks on kollektiivlepingus ettenähtud võimalus, mille kohaselt saab määramata tähtajaga lepingu alusel töötavaid OTE ajutisi töötajaid nimetada koosseisulisele ametikohale. Antud

kontekstis on selge, et määratud tähtajaga lepingu olemus on täielikult erinev määramata tähtajaga lepingu omast või koosseisulisest töökohast. Seega ei ole määratud tähtajaga lepingu sõlminud töötajad koosseisulisele ametikohale määramisel võrdväärses olukorras nende töötajatega, kes töötavad määramata tähtajaga lepingu alusel. Niisiis, eelotsuste küsimustele vastamisel käsitletakse vaid viimasena nimetatud olukorras olevaid töötajaid.

23 Teiseks, vaatamata siseriiklikele normidele, mis näivad käsitlevat koristajaid ainult ajutiste töötajatena, kes töötavad osalise tööajaga, väidab OTE, et ta on määramata tähtajaga lepingu alusel osalise tööajaga tööle korduvalt võtnud tööle mehi.

24 Järelikult tuleb kaudset diskrimineerimist käsitlevat teist ja kolmandat küsimust vaadelda situatsiooni kirjeldusena, kus OTE väited paika peavad, mistõttu ei laiene ka neile meestöötajatele vaidlustatud kollektiivlepingus ettenähtud koosseisulisele ametikohale nimetamise võimalus. Seevastu otsest diskrimineerimist käsitlev esimene küsimus tugineb eeldusel, et ainult koristajate puhul on kõnealune võimalus koosseisulisele ametikohale nimetamiseks välistatud. Kuna mõlemad eeldused on üksteist välistavad, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kindlaks tegema, millise olukorraga on tegemist põhikohtuasjas.

Esimene küsimus

25 Esimese küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas ühenduse õigusega on vastuolus OTE personali üldeeskirjade artikli 24a lõike 2 punktile 2 sarnane säte, mille kohaselt võetakse ainult koristajaid ja seega ainult naisi osalise tööajaga tähtajatule tööle, ning konkreetsemalt küsitakse, kas selline säte

iseenesest tähendab otsest soolist diskrimineerimist seetõttu, et seostab osalise tööajaga töö naistöötajatega, pannes nad majanduslikult halvemasse olukorda.

26 Kõigepealt tuleb välja selgitada, kas tegemist on sama või võrdväärse tööga, tegemaks kindlaks V. Nikoloudi olukorraga võrreldavat situatsiooni, ning kas antud asjas saab rakendada võrdse kohtlemise põhimõtet.

27 Vastupidi komisjoni ja Kreeka valitsuse poolt väidetule, et mehed ei tee OTE-s V. Nikoloudi tööga identset tööd, ei takista see asjaolu nimetatud põhimõtte rakendamist.

28 Mis puutub võrdsesse tasustamisse, siis võttes arvesse asutamislepingu artiklis 119 sätestatut ja sellekohast kohtupraktikat, tuleb sedastada, et võrreldav töö ei pea olema tingimata sama töö, mida teeb isik, kes toetub enda huvides võrdse tasustamise põhimõttele (vt eelkõige 30. märtsi 2000. aasta otsus kohtuasjas C-236/98: JämO, EKL 2000, lk I-2189, punkt 49, ja 17. septembri 2002. aasta otsus kohtuasjas C-320/00: Lawrence jt, EKL 2002, lk I-7325, punkt 4). Asjaolu, et võrdlus viiakse läbi direktiivi 76/207 raames, ei muuda tehtud järeldustes midagi.

29 Faktide hindamise ainupädevust omava siseriikliku kohtu ülesandeks on selgitada välja, kas töö laadi ja -tingimustega seonduvaid asjaolusid arvesse võttes saab sooritatavat tööd lugeda võrdväärseks V. Nikoloudi poolt OTE-s tehtava tööga, jättes arvestamata selle suhtes rakendatavat tööaja korraldust (vt selle kohta 31. mai 1995. aasta otsus kohtuasjas C-400/93: Royal Copenhagen, EKL 1995, lk I-1275, punkt 43, ja eespool viidatud kohtuotsus JämO, punktid 20 ja 49).

30 Kui see on nii ning antud asjas eksisteerib V. Nikoloudi olukorraga võrreldav situatsioon, peab järgmisena kindlaks tegema väidetava erineva kohtlemise, et tuvastada, kas see on otseselt põhjustatud töötaja soost.

31 Käesolev kohtuasi puudutab ajutist personali, kes on määramata tähtajaga tööle võetud. Toimikust nähtub, et OTE personali üldeeskirjade artikli 24a lõike 2 kohaselt sõlmitakse selline leping käesoleva otsuse punkti 9 kohaselt ainult kahel juhul: osalise tööajaga töötava koristajaga ning surnud töötaja ülalpeetavaga. Seega erinev kohtlemine käesolevas põhikohtuasjas on põhjustatud asjaolust, et ülalnimetatud artikli punkti a alusel nähakse koristamistöö tegemiseks sõlmitud lepingutes ette osaline tööaeg, samas kui sama artikli punkti c alusel sõlmitud lepingud, mis on töötaja soo suhtes neutraalsed, ei tee sellist täpsustust.

32 Eelotsusetaotlusest tuleneb seega, et seadusjõuga OTE personali üldeeskirjade artikli 3 lõike v punkti d kohaselt saab ainult naisi nimetatud eeskirjade artikli 24a lõike 2 punkti a alusel osalise tööajaga koristajatena tööle võtta ja seega saab ainult nimetatutega sõlmida osalise tööajaga määramata tähtajaga töölepingud.

33 OTE väidab antud kohtuasjas, et osalise tööajaga koristaja töökohad, mida õigustab hoone väike koristatav pind, on ette nähtud naistele, et eelistada neid ja vastata nende eri vajadustele.

34 Kuigi on tõsi, et ühest soost koosnevad töötajate kategooriad on lubatud, tuginedes eelkõige direktiivi 76/207 artikli 2 lõigetele 2 ja 4, ja seega üksnes naistest koosneva töötajate kategooria moodustamine ei kujuta endast naiste vastu suunatud otsest diskrimineerimist, võib sellest kategooriast tuleneva ebasoodsa kohtlemise, kui see seondub võrdse kohtlemise või võrdse tasustamisega, tagajärjeks olla siiski diskrimineerimine.

35 Kõigepealt, mis puudutab võrdset kohtlemist, olid põhikohtuasjas kõik määramata tähtajaga töölepinguga töötajad peale osalise tööajaga töötajate, st koristajate, nimetatud koosseisulisele ametikohale.

36 Sellest järeldub, et kuigi täistööajaga töökoha kriteerium kui koosseisulisele ametikohale nimetamise eeltingimus on väliselt töötaja soo suhtes neutraalne, jätab ta tegelikult välja töötajate kategooria, mis vastavalt OTE personali üldeeskirjade artikli 3 lõike v punktile d koosmõjus artikli 24a lõikega 2 koosneb ainult naistest. Kuna selline kriteerium ei muuda koosseisulisele ametikohale nimetamisega seoses kahte olukorda võrreldamatuks, mis muus osas on võrreldavad, tähendab see otsest soolist diskrimineerimist.

37 Teiseks, mis puudutab võrdset tasustamist, tuleb alustuseks märkida, et toimikus sisalduvad materjalid ei anna alust väita, et osalise tööajaga töötajate palgamäär erineks täistööajaga töötajate palgamäärast.

38 Igal juhul fakti põhjal, et osalise tööajaga töö tunnipalgamäär on madalam kui täistööajaga töö puhul, nagu väidab kohtujurist oma ettepaneku punktis 33, ei saa järjekindlalt järeldada diskrimineerimise esinemist, kuivõrd osa- ja täistööajaga töö

erinev tasustamine tuleneb objektiivselt põhjendatud teguritest ja see ei ole mingil juhul seotud töötaja sooga (vt selle kohta 31. märtsi 1981. aasta otsus kohtuasjas 96/80: Jenkins, EKL 1981, lk 911, punktid 10–11). Euroopa Kohtul ei ole käesolevas asjas taolise kontrolli läbiviimiseks vajalikke andmeid.

39 Jätkates sama teema käsitlemist ja vastates eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimuse täpsustatud osale, selgub, et naiste täistööajaga töötamiseks ei esine mingeid takistusi. Nii töötas V. Nikoloudi 28. novembrist 1996 kuni pensionile jäämiseni. Seega pelk asjaolu, et naised, kes on otsustanud töötada osalise tööajaga, saavad võrreldes oma täistööajaga töötavate kolleegidega madalamat palka, sest nad töötavad vähem kui täistööajaga töötajad, ei ole iseenesest otsene diskrimineerimine, seda isegi juhul, kui ainult naised töötavad osalise tööajaga.

40 Eeltoodut arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et ühenduse õigust, eelkõige asutamislepingu artikli 119 ja direktiivi 76/207 tuleb tõlgendada nii, et selline säte nagu OTE personali üldeeskirjade artikli 24a lõike 2 punkt a, mille kohaselt võetakse osalise tööajaga töö tegemiseks määramata tähtajaga lepingu alusel tööle ainult naissoost koristajaid, st naissoost töötajaid, ei kujuta endast otsest naiste vastu suunatud soolist diskrimineerimist. Kuid välistades seejärel koosseisulisele ametikohale nimetamise võimaluse väliselt soo suhtes neutraalsele töötajate kategooriale, mis seadusjõudu omavate siseriiklike normide alusel koosneb ainult naistest, tähendab direktiivi 76/207 mõttes otsest soolist diskrimineerimist. Seda ei esineks juhul, kui nende naiste olukorda iseloomustav tegur oleks selline, mis eristaks neid teistest töötajatest, kes on saanud alalise töökoha. Selleks et otsest soolist diskrimineerimist ära hoida, peab seda kategooriat iseloomustav asjaolu, kuhu töötaja kuulub, olema selline, mis paneb tõrjutud töötaja koosseisulisele ametikohale nimetamise suhtes objektiivselt erinevasse olukorda, millest viimane võib kasu saada.

Teine ja kolmas küsimus

41 Teise ja kolmanda küsimusega, mida tuleks koos käsitleda, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas vaidlustatud kollektiivlepingutega reguleeritud koosseisulisele ametikohale nimetamise võimaluse välistamine osalise tööajaga ajutiste töötajate suhtes on kaudne sooline diskrimineerimine.

42 Nende küsimuste puhul lähtub eelotsusetaotluse esitanud kohus eeldusest, et kõnealune välistamine puudutab ainult naistöötajaid ning tema seisukoha järgi ei ole OTE määramata tähtajaga osalise tööajaga tööle võtnud ühtegi meest. Kui on tegemist just sellise olukorraga, ja võttes arvesse esimesele küsimusele antud vastust, ei ole vaja teisele ja kolmandale küsimusele vastata.

43 Sama toimiku kohaselt väidab OTE, et ta on mehi korduvalt selliseid tingimusi sisalduva lepingu alusel osalise tööajaga tööle võtnud. Peale selle märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus oma neljandas küsimuses, et osaline tööaeg võib puudutada „peamiselt", mitte aga „üksnes" naisi. Seetõttu on neile kahele küsimusele vajalik vastata, kuna koosseisulisele ametikohale nimetamise võimalusest ilmajäetud töötajate grupi võivad moodustada nii mehed kui naised.

44 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on siseriiklik õigusakt, ehkki neutraalselt sõnastatud,, kaudselt diskrimineeriv, kui see paneb meestega võrreldes arvestatavalt suurema hulga naisi halvemasse olukorda (vt 2. oktoobri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-1/95: Gerster, EKL 1997, lk I-5253, punkt 30; otsus kohtuasjas C-100/95: Kording, EKL 1997, lk I-5289, punkt 16, ja 12. oktoobri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-313/02: Wippel, EKL 2004, lk I-9483, punkt 43).

45 Käesoleva kohtuasja toimikust tuleneb selgelt, et vaidlustatud kollektiivlepingud panevad määramata tähtajaga töölepingu alusel töötavate ajutiste töötajate kategoorias osalise tööajaga töötajad halvemasse olukorda, võrreldes täistööajaga töötajatega, kuna ainult viimati nimetatute suhtes on kollektiivlepingutega antud võimalus koosseisulisele ametikohale nimetamiseks.

46 Siseriiklik kohus peab kindlaks tegema, kas OTE on tegelikkuses mehi selliste lepingute alusel osalise tööajaga tööle võtnud ja vajadusel tuvastama, kas halvemas olukorras olevate osalise tööajaga määramata tähtajaga tööle võetud töötajate kategoorias on protsentuaalselt rohkem naisi kui mehi, kes on jäetud ilma koosseisulisele ametikohale nimetamise võimalusest vaidlustatud kollektiivlepingute alusel.

47 Sellisel juhul peab möönma, et põhikohtuasjas käsitletavad sätted toovad tõepoolest võrreldes meestöötajate olukorraga kaasa naistöötajate diskrimineerimise ja sisuliselt tuleb neid sätteid pidada direktiivi 76/207 artikliga 3 vastuolus olevaks selles osas, mis puudutab koosseisulise ametikoha saamist nimetatud artikli mõttes. Teistsuguse tulemuseni jõuaks juhul, kui nende kahe töötajate kategooria erinev kohtlemine oleks põhjustatud soolise diskrimineerimisega mitteseotud teguritest (vt 13. juuli 1989. aasta otsus kohtuasjas 171/88: Rinner-Kühn, EKL 1989, lk 2743, punkt 12, ja 11. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-77/02: Steinicke, EKL 2003, lk I-9027, punkt 57).

48 Üksnes siseriiklik kohus on pädev asjaolusid hindama ja siseriiklikke õigusnorme tõlgendama tuvastamaks, kas selline põhjendatus eksisteerib või mitte. Võttes arvesse asjakohaseid tegureid ja võimalust saavutada kõnealuste sätetega taotletavat eesmärki muude vahenditega, tuleb selles osas kontrollida, kas sätetega silmaspeetav eesmärk ei too kaasa soolist diskrimineerimist ja kas nende sätetega, kui teatava eesmärgi saavutamise vahenditega, on võimalik kaasa aidata nende eesmärkide täitmisele (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Rinner-Kühn, punkt 15, ning kohtuotsus Steinicke, punkt 58).

49 Kuigi eelotsusetaotluse menetluses on siseriikliku kohtu ülesanne teha kindlaks tema menetluses olevas asjas selliste objektiivsete põhjenduste olemasolu, võib siseriikliku kohtu küsimustele vastuseid andev Euroopa Kohus anda toimikule ning talle esitatud kirjalikele ja vajadusel suulistele märkustele tuginedes juhiseid, et siseriiklik kohus saaks teha kohtuotsuse (vt 30. märtsi 1993. aasta otsus kohtuasjas C-328/91: Thomas jt, EKL 1993, lk I-1247, punkt 13, ja eespool viidatud kohtuotsus Steinicke, punkt 59).

50 Kuigi ainult osalise tööajaga töötajad on tervikuna jäetud ilma koosseisulisele ametikohale nimetamise võimalusest, ei ole Euroopa Kohtule esitatud ühtegi põhjendust selliseks valikuks.

51 Mis puutub OTE esitatud märkustesse, siis ei saa toetada OTE põhjendust selle kohta, et osalise tööajaga töö on piisavaks sooga mitteseotud õigustuseks, et seletada erinevat kohtlemist. Sama õigustus kehtiks ka situatsioonis, kus erineva kohtlemise aluseks oleksid üldistest ja sotsiaalsetest huvidest lähtuvad objektiivsed põhjendused sellisel kujul, et riiklik kommunaalettevõte ei tohiks kanda ülemääraseid kohustusi.

52 Kui isegi oletada, et OTE viimati nimetatud argumendil on õiguspärane eesmärk majandusarengu ja töökohtade loomise poliitika seisukohalt, on see siiski pelk üldistus, millest ei piisa tõendamaks, et kõnesolevate meetmete eesmärk ei ole seotud soolise diskrimineerimisega (vt selle kohta 9. veebruari 1999. aasta otsus kohtuasjas C-167/97: Seymour-Smith ja Perez, EKL 1999, lk I-623, punkt 76).

53 Kuigi eelarvelised kaalutlused võivad olla liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ning mõjutada nende sotsiaalkaitse meetmete laadi ja ulatust, mida

liikmesriik soovib kasutusele võtta, ei saa need kaalutlused ise olla kõnealuse poliitika taotletav eesmärk ega seega õigustada ühe soo esindajate diskrimineerimist (vt 24. veebruari 1994. aasta otsus kohtuasjas C-343/92: Roks jt, EKL 1994, lk I-571, punkt 35, ja eespool viidatud kohtuotsus Steinicke, punkt 66).

54 Juhul kui siseriiklik kohus leiab, et põhikohtuasjas vaidlusalused sätted ei ole põhjendatud, tuleb välja selgitada, kas V. Nikoloudi suhtes oleks pidanud kohaldama nendest vaidlustatud kollektiivlepingutest esimest, milles nõuti kaheaastast täistööajaga tööstaaži, või teist lepingut.

55 Seoses tööstaažiga, mida tuleb neljandale küsimusele vastamisel eraldi käsitleda (vt eelkõige käesoleva otsuse punktid 61–65), piisab kui siinkohal meenutada, et tööstaaž on, nagu märgib kohtujurist oma ettekande punktis 50, tihedalt seotud kogemusega ja võimaldab töötajal täita edukamalt oma tööülesandeid; selle kriteeriumi objektiivsus sõltub aga igal üksikjuhtumil kõikidest asjaoludest (vt selle kohta 7. veebruari 1991. aasta otsus kohtuasjas C-184/89: Nimz, EKL 1991, lk I-297, punkt 14, ning eespool viidatud kohtuotsus Gerster, punkt 39, ja kohtuotsus Kording, punkt 23).

56 Sellest tuleneb, et siseriiklik kohus peab hindama esimese vaidlustatud kollektiivlepingu eesmärki selles suhtes, kuivõrd see leping seadis koosseisulisele ametikohale nimetamise võimaluse tingimuseks kaheaastase täistööajaga töötamise nõude. Samal kohtul tuleb seda eesmärki silmas pidades kindlaks teha, kas seda tingimust oleks pidanud kohaldama ka osalise tööajaga töötajate suhtes või kas põhikohtuasja asjaoludega on põhjendatud selle kohaldamine proportsionaalselt arvestatud tööaja suhtes. Seega osalise tööajaga töö puhul, mida sooritas V. Nikoloudi, oleks pidanud tööstaaži nõue olema neli aastat. V. Nikoloudi täitis mõlemal juhul nõutud tingimuse. Igal juhul oleks seega pidanud ka teine vaidlustatud kollektiivleping, kus nähti ette koosseisulisele ametikohale nimetamine ilma kaheaastase tööstaaži tingimuseta, laienema osalise tööajaga töötajatele.

57 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb teisele ja kolmandale küsimusele vastata, et kui osutub vääraks eeldus, mille kohaselt ainult osalise tööajaga töötavad naissoost koristajad on jäetud ilma koosseisulisele ametikohale nimetamise võimalusest, ja kui protsentuaalselt rohkem naisi kui mehi on hõlmatud vaidlustatud kollektiivlepingu sätetega, toovad need sätted osalise tööajaga ajutiste töötajate koosseisulise personali hulgast väljajätmisega kaasa kaudse diskrimineerimise. See on vastuolus direktiivi 76/207 artikliga 3, välja arvatud kui kõnealuste ja täistööajaga töötajate erinev kohtlemine on põhjendatav soolise diskrimineerimisega mitteseotud teguritega. Selle väljaselgitamise kohustus lasub siseriiklikul kohtul.

Neljas küsimus

58 Neljanda küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas töötajate tööstaaži arvutamisel osalise tööajaga töötamise täielik või proportsionaalne arvestamata jätmine on kaudne sooline diskrimineerimine, kuna see puudutab üksnes või peamiselt naistöötajaid. Kas arvutamisel peab sel juhul arvesse võtma kogu osalise tööajaga töötamise kestuse?

59 Esmalt tuleb selgitada, et see küsimus kuulub direktiivi 76/207 kohaldamisalasse, st täpsemalt direktiivi artikli 5 kohaldamisalasse. Eelnevast tuleneb, et põhikohtuasjas käsitletakse tingimusi, mille kohaselt peavad töötaja tööstaaži arvestamiseks olema täidetud töötamisperioodi puudutavad tingimused. Misjärel võib töötaja muu hulgas kasutada vaidlustatud kollektiivlepingutest tulenevat koosseisulisele ametikohale nimetamise võimalust, ja nagu siseriiklik kohus märgib, saada endale paremad palgatingimused.

60 Mis puutub kuni 1. jaanuarini 1996. aastani kehtinud OTE personali üldeeskirjade artikli 5 lõikes 9 ettenähtud osalise tööaja tervikuna tööstaaži hulka mittearvamist, tuleb märkida, et vastavalt käesoleva otsuse punktidele 44 ja 47 on tegu kaudse diskrimineerimisega siis, kui siseriiklik säte, ehkki neutraalse sõnastusega, paneb arvestatavalt suurema hulga naisi kui mehi halvemasse olukorda. Käsitletava küsimuse sõnastuses märgitakse, et „osaline tööaeg puudutab üksnes või peamiselt naisi". Järelikult tööstaaži arvutamisel osalise tööaja tervikuna väljajätmine näib olevat vastuolus direktiiviga 76/207, välja arvatud juhul, kui OTE suudab tõendada, et kõnealune säte on põhjendatav objektiivsete teguritega ega seondu mingil juhul soolise diskrimineerimisega.

61 Tööstaaži arvutamisel osalise tööaja proportsionaalse arvessevõtmise osas, mis kehtestati ülalnimetatud artikli muutmisega 1. jaanuaril 1996, tuleks rõhutada sarnaselt käesoleva otsuse punktis 55 toodule (ja viidatud kohtupraktikale), et kuigi tööstaaž on tihedalt seotud kogemusega ja üldiselt võimaldab töötajal täita oma tööülesandeid edukamalt, sõltub selle kriteeriumi objektiivsus igal üksikjuhtumil kõikidest asjaoludest, eriti aga täidetavate ülesannete olemuse ja pärast teatud arvu töötundide tegemist saadava kogemuse vahelisest suhtest.

62 Põhikohtuasjas on OTE arvates tööstaaži arvessevõtmine vajalik tööandja jaoks, et hinnata töötaja töökogemust. On vajalik rõhutada, et see eesmärk ei välista mingil viisil samuti nende töötajate hindamist, kes töötavad osalise tööajaga. Ainuke küsimus seisneb selles, nagu esitatud käesoleva otsuse punktis 56, kas hindamise ajavahemikku tuleks pikendada proportsionaalselt lühema töötatud ajaga.

63 Nii nagu märgib kohtujurist ettepaneku punktis 62, sõltub sellise käsitluse asjakohasus sellest, millist eesmärki tööstaaži arvessevõtmine kannab. Eesmärk võib olla ettevõtte lojaalsuse eest tasumine või omandatud kogemuse tunnustamine.

64 Siiski, nii nagu eespool märgitud, on vaid siseriiklik kohus pädev hindama fakte ja kõiki asjaolusid arvesse võttes tuvastama, mil määral on kõnealune säte põhjendatav objektiivsete asjaoludega, mis ei seondu mingil juhul soolise diskrimineerimisega.

65 Kui asjaomane kohus leiab, et koristajate osalise tööaja alusel töötundide proportsionaalne arvessevõtmine on nimetatud teguritega põhjendatud, ei saa pidada direktiivi 76/207 artikli 5 rikkumiseks pelgalt asjaolu, et siseriiklikud normid puudutavad protsentuaalselt oluliselt rohkem naisi kui mehi (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Rinner-Kühn, punkt 14, ja kohtuotsus Seymour-Smith ja Perez, punkt 69).

66 Järelikult tuleb neljandale küsimusele vastata, et kui tööstaaži arvutamisel puudutab osalise tööaja tervikuna staažist väljajätmine rohkem nais- kui meestöötajaid, on tegu direktiiviga 76/207 keelatud kaudse soolise diskrimineerimisega, välja arvatud juhul, kui selline väljajätmine on põhjendatav teguritega, mis ei ole mingil viisil seotud soolise diskrimineerimisega. Selle väljaselgitamise kohustus lasub siseriiklikul kohtul. Samuti on direktiiviga vastuolus osalise tööaja proportsionaalne arvessevõtmine tööstaaži arvutamisel, välja arvatud juhul, kui tööandja tõendab, et see on põhjendatud teguritega, mille objektiivsus sõltub ennekõike tööstaaži arvessevõtmisega taotletavast eesmärgist, ja kui kõne all on omandatud kogemuse tunnustamine,

siis täidetavate ülesannete olemuse ja pärast teatud arvu töötundide tegemist saadava kogemuse vahelisest suhtest.

Viies küsimus

67 Viienda küsimusega tahab siseriiklik kohus sisuliselt teada, kellel on tõendamiskohustus, kui töötajad väidavad, et võrdse kohtlemise põhimõtet on nende kahjuks rikutud.

68 Direktiivi 97/80, mida kohaldatakse asutamislepingu artiklis 119 ning direktiivides 75/117 ja 76/207 osundatud olukordade suhtes, artikkel 4 sätestab, et liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale organile asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

69 Nimetatud direktiiviga on seadustatud ja selgesõnaliselt võrdse kohtlemise põhimõttele direktiivi 76/207 tähenduses laiendatud varasem kohtupraktika, mille järgi lasub tõendamiskohustus põhimõtteliselt küll töötajal, kuid see võib üle minna teisele poolele, et tagada võimaliku diskrimineerimise tõttu kannatanud töötajale kõik tõhusad vahendid võrdse tasustamise põhimõtte järgimiseks. Seega kui säte, millega eristatakse töötajaid nende tööaja alusel, paneb ühest soost töötajad võrreldes teisest soost töötajatega protsentuaalselt halvemasse olukorda, peab tööandja tõendama, et tuvastatud erinevat kohtlemist õigustavad objektiivsed põhjused (vt 27. oktoobri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-127/92: Enderby,

EKL 1993, lk I-5535, punktid 13, 14 ja 18, ning 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-381/99: Brunnhofer, EKL 2001, lk I-4961, punktid 52, 53 ja 60).

70 Siseriikliku kohtu ülesanne on välja selgitada, kas Kreeka õigusnormid vastavad direktiivile 97/80. Kui selle tuvastamise käigus esineb kahtlusi, et kõnealused sätted on nimetatud direktiiviga vastuolus, tuleb esiteks meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt võivad üksikisikud kõikidel juhtudel, kus direktiivi sätted näivad oma sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpsed, neile toetuda siseriiklikus kohtus vaidlustes riigi, sh riigile alluvate või riigi poolt kontrollitavate organisatsioonide või asutuste vastu, olenemata viimaste juriidilisest vormist, või nende vastu, kellel on laiemad volitused võrreldes nendega, kes lähtuvad üksikisikute vahel kohaldatavatest eeskirjadest (vt selle kohta 12. juuli 1990. aasta otsus kohtuasjas C-188/89: Foster jt, EKL 1990, lk I-3313, punktid 16, 18 ja 20, ning 20. märtsi 2003. aasta otsus kohtuasjas C-187/00: Kutz-Bauer, EKL 2003, lk I-2741, punkt 69).

71 Sellegipoolest ei saa direktiivi kui sellisega panna üksikisikule kohustusi ning seda ei saa kasutada üksikisiku vastu (vt eelkõige 14. juuli 1994. aasta otsus kohtuasjas C-91/92: Faccini Dori, EKL 1994, lk I-3325, punkt 20 ning 5. oktoobri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt, EKL 2004, lk I-8835, punkt 108).

72 Seega peab siseriiklik kohus käsitlema küsimust OTE juriidilise olemuse ja sisemise struktuuri kohta, kindlustamaks seda, et direktiivi 97/80 ei kohaldataks üksikisiku suhtes.

73 Edasi rõhutab Euroopa Kohus, et igal juhul, kui küsimus seisneb direktiivi kohaldamisalas, peab siseriiklik kohus siseriiklike õigusaktide rakendamisel vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale tõlgendama direktiivi võimalikult suures ulatuses

arvestades selle sisu ja eesmärki, saavutamaks direktiiviga sätestatud eesmärki (vt eelkõige 13. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-106/89: Marleasing, EKL 1990, lk I-4135, punkt 8, ning eespool viidatud kohtuotsus Faccini Dori, punkt 26, ja kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 113).

74 Võttes arvesse direktiivi 97/80 17. ja 18. põhjendust, tuleb siinjuures märkida, et nende eesmärk on eelkõige muuta võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tõhusamaks sel viisil, et ilmse diskrimineerimise esinemisel peab tööandja tõendama, et nimetatud põhimõtet ei ole rikutud.

75 Viiendale küsimusele tuleb seega vastata nii, et kui töötaja väidab, et võrdse kohtlemise põhimõtet on tema kahjuks rikutud ja tõendab asjaolusid, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, tuleb ühenduse õigust, eelkõige direktiivi 97/80 tõlgendada nii, et kostja peab tõendama, et rikutud ei ole võrdse kohtlemise põhimõtet.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtuvalt Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. **Ühenduse õigust, eelkõige EÜ asutamislepingu artiklit 119 (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 asendatud EÜ artiklitega 136–143) ja nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega tuleb tõlgendada nii, et selline säte nagu Organismos Tilepikoinonion Elladose personali üldeeskirjade artikli 24a lõike 2 punkt a, mille kohaselt võetakse osalise tööajaga töö tegemiseks määramata tähtajaga lepingu alusel tööle ainult naissoost koristajaid, st naissoost töötajaid, ei kujuta endast otsest naiste vastu suunatud soolist diskrimineerimist. Kuid välistades seejärel koosseisulisele ametikohale nimetamise võimaluse väliselt soo suhtes neutraalsele töötajate kategooriale, mis seadusjõudu omavate siseriiklike normide alusel koosneb ainult naistest, tähendab direktiivi 76/207 mõttes otsest soolist diskrimineerimist. Selleks et otsest soolist diskrimineerimist ära hoida, peab seda kategooriat iseloomustav asjaolu, kuhu töötaja kuulub, olema selline, mis paneb tõrjutud töötaja koosseisulisele ametikohale nimetamise suhtes objektiivselt erinevasse olukorda, millest viimane võib kasu saada.**

2. **Kui osutub vääraks eeldus, mille kohaselt ainult osalise tööajaga töötavad naissoost koristajad on jäetud ilma koosseisulisele ametikohale nimetamise võimalusest, ja kui protsentuaalselt rohkem naisi kui mehi on hõlmatud eri ametikohti käsitlevate 27. novembri 1987 ja 10. mai 1991 vaidlustatud kollektiivlepingute sätetega, toovad need sätted osalise tööajaga ajutiste töötajate koosseisulise personali hulgast väljajätmisega kaasa kaudse**

diskrimineerimise. See on vastuolus direktiivi 76/207 artikliga 3, välja arvatud kui kõnealuste ja täistööajaga töötajate erinev kohtlemine on põhjendatav soolise diskrimineerimisega mitteseotud teguritega. Selle väljaselgitamise kohustus lasub siseriiklikul kohtul.

3. **Kui tööstaaži arvutamisel puudutab osalise tööaja tervikuna staažist välistamine protsentuaalselt rohkem nais- kui meestöötajaid, on tegu direktiiviga 76/207 keelatud kaudse soolise diskrimineerimisega, välja arvatud juhul, kui selline välistamine on põhjendatav teguritega, mis ei ole mingil viisil seotud soolise diskrimineerimisega. Selle väljaselgitamise kohustus lasub siseriiklikul kohtul. Samuti on direktiiviga vastuolus osalise tööaja proportsionaalne arvessevõtmine tööstaaži arvutamisel, välja arvatud juhul, kui tööandja tõendab, et see on põhjendatud teguritega, mille objektiivsus sõltub ennekõike tööstaaži arvessevõtmisega taotletavast eesmärgist, ja kui kõne all on omandatud kogemuse tunnustamine, siis täidetavate ülesannete olemuse ja pärast teatud arvu töötundide tegemist saadava kogemuse vahelisest suhtest.**

4. **Kui töötaja väidab, et võrdse kohtlemise põhimõtet on tema kahjuks rikutud ja tõendab asjaolusid, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, tuleb ühenduse õigust, eelkõige nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta tõlgendada nii, et kostja peab tõendama, et rikutud ei ole võrdse kohtlemise põhimõtet.**

Allkirjad