



## Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK  
ELEANOR SHARPSTON  
esitatud 16. märtsil 2017<sup>1</sup>

### Kohtuasi C-98/15

**María Begoña Espadas Recio**  
*versus*  
**Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)**

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Barcelona sotsiaalkohus nr 33, Hispaania))

Direktiiv 79/7/EMÜ – Artikli 4 lõige 1 – Mees- ja naistöötajate võrdne kohtlemine –  
Direktiiv 97/81/EÜ – Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe – Siseriiklikud õigusnormid  
tötushüvitise maksmise kestuse arvutamise kohta – Mittetöötatud päevade mitteamistamine –  
Diskrimineerimine

1. Käesoleva eelotsusetaotlusega soovib Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Barcelona sotsiaalkohus nr 33, Hispaania) juhiseid selle kohta, kuidas tõlgendada direktiivi 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas<sup>2</sup> ning direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta<sup>3</sup>. Sisuliselt küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus esiteks seda, kas töötushüvitis, mida rahastatakse töötaja ja tööandja sissemaksetega, kuulub raamkokkuleppe kohaldamisalasse. Samuti soovib nimetatud kohus kindlaks teha seda, et kui osalise tööajaga töötajal on tööandja juures „vertikaalne töökorraldus“ (näiteks töötab ta täistööajaga kolleegiga võrreldes 50% koormusega esmaspäeviti, teisipäeviti ja kolmapäeviti ning töövabad päevad on neljapäev ja reede), siis kas siseriiklikud eeskirjad, mille kohaselt neid mittetöötatud päevi ei võeta arvesse töötushüvitise maksmise perioodi kindlaksmääramisel, on kooskõlas raamkokkuleppega ja/või direktiiviga 79/7.

### Liidu õigus

#### Direktiiv 79/7

2. Direktiivi 79/7 põhjenduses 2 on märgitud, et võrdse kohtlemise põhimõtet sotsiaalkindlustuse valdkonnas tuleks esmalt rakendada riiklikes sotsiaalkindlustusskeemides, mis pakuvad kaitset muu hulgas töötuse puhul.

<sup>1</sup> Algkeel: inglise.

<sup>2</sup> Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv (EÜT 1979, L 6, lk 24; ELT eriväljaanne 05/01, lk 215).

<sup>3</sup> Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267).

3. Vastavalt artiklile 2 kohaldatakse direktiivi 79/7 muu hulgas selliste töötajate suhtes, kelle tegevus on katkenud sunnitud töötuse tõttu. Direktiivi kohaldatakse artikli 3 kohaselt muu hulgas riiklike sotsiaalkindlustuskeemide suhtes, mis pakuvad kaitset töötuse korral.

4. Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab artikli 4 lõike 1 kohaselt:

„et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga, ning eelkõige siis, kui kõne all on:

- skeemide ulatus ja neile ligipääsu tingimused,
- sissemakse kohustus ja sissemaksete arvutamine,
- hüvitiste arvutamine, sealhulgas abikaasa ja ülalpeetavate puhul suurendatava hüvitise arvutamine, ning hüvitise saamise õiguse kestuse ja säilitamise tingimused.“

### Direktiiv 97/81

5. Tööandjate ja töövõtjate üldorganisatsioonid – Euroopa Tööandjate Föderatsioon (UNICE), Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (CEEP) ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC) – sõlmisid 6. juunil 1997 osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe“), mille eesmärk on muu hulgas kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine.<sup>4</sup>

6. Raamkokkulepe võeti liidu õigusse üle direktiiviga 97/81. Selle direktiivi artiklis 1 on selgitatud, et direktiivi eesmärk on raamkokkuleppe rakendamine. Artikli 2 lõikes 1 on ette nähtud, et liikmesriigid jõustavad direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 20. jaanuaril 2000 või tagavad hiljemalt selleks kuupäevaks, et tööturu osapooled on kokkuleppega kehtestanud vajalikud meetmed. Raamkokkuleppe tekst on direktiivi lisa.<sup>5</sup>

7. Raamkokkuleppe põhjenduste kolmandas lõigus märgitakse:

„Tõdedes, et riiklik sotsiaalkindlustus on liikmesriikide otsustada, käsitleb käesolev kokkulepe osalise tööajaga töötajate töötingimusi.“

8. Raamkokkuleppe eesmärk on vastavalt selle klausli 1 punktile a „kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine ja parandada osalise tööajaga töötamise kvaliteeti“.

9. Klausli 2 lõike 1 kohaselt kohaldatakse raamkokkulepet „osalise tööajaga töötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse [...] kohaselt määratletud tööleping või -suhe“.

10. Osalise tööajaga töötaja on määratletud klausli 3 lõikes 1 kui „töötaja, kelle nädala alusel või ühe aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja normaaltööaeg“.

11. Klausel 4 kannab pealkirja „Mittediskrimineerimise põhimõtte“. Klausli 4 lõikes 1 on sätestatud: „Osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.“

<sup>4</sup> Vt põhjendused 8–12.

<sup>5</sup> Vt lisaks nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiv 98/23/EÜ, millega laiendatakse Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigi suhtes 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 131, lk 10; ELT eriväljaanne 05/03, lk 278). Põhikohtuasjas on kohaldatav direktiiviga 98/23 muudetud direktiivi 97/81 redaktsioon.

## Hispaania õigus

12. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et riikliku sotsiaalkindlustussüsteemi alused on sätestatud Hispaania põhiseaduse artiklis 41 ning seda valdkonda reguleerib peamiselt sotsiaalkindlustuse üldosa seadus (Ley General de la Seguridad Social; edaspidi „LGSS“), mis kiideti heaks kuninga 20. juuni 1994. aasta seadusandliku dekreediga nr 1/94. LGSS artikli 204 kohaselt pakutakse töötuse puhul kaitset kahel tasandil: sissemaksete alusel ja sotsiaalabi raames. Süsteemi haldab riik ja töötuse vastu kindlustamine on kohustuslik.

13. LGSS artikkel 210 kannab pealkirja „Töötushüvitise maksmise kestus“. Töötule töötushüvitise maksmise perioodi kestuse (edaspidi „hüvitise maksmise periood“) kindlaksmääramisel võetakse aluseks: i) töötamise periood, mille eest ta on teinud sissemakseid eelneva kuue aasta jooksul enne tema õigusliku staatuse muutumist töötajast töötuks, või ii) aeg, mis eelneb sissemaksete tegemise kohustuse lakkamisele. Kehtestatud on skaala, milles on ära toodud sissemakseperiood päevades ning samuti päevades väljendatud vastav periood, mille jooksul töötushüvitisi makstakse. Seega näiteks, kui sissemakseperiood oli 360–539 päeva, siis makstakse töötushüvitist 120 päeva, sissemakseperiood 1260–1439 on aluseks töötushüvitise maksmisele 420 päeva jooksul ning üle 2160 päeva kestnud sissemakseperioodi korral makstakse töötushüvitist 720 päeva (see on maksimaalne aeg, mille jooksul hüvitisi võib maksta).

14. LGSSi seitsmes täiendav säte, millega nähakse ette „osalise tööajaga töötajate suhtes kohaldatavad eeskirjad“, näeb lõike 1 punktis 4 ette, et „sissemakseperioodide kindlakstegemisel ning töötushüvitise päevase baassumma väljaarvutamisel tuleb lähtuda määrusandliku võimu kehtestatud erisätetest“. Need sätted kehtestas kuninga dekreet nr 625/1985 töötuskindlustuse kohta (Real Decreto 625/1985 de protección por desempleo; edaspidi „dekreet nr 625/1985“). Selle artikkel 3 reguleerib seda, kuidas hüvitise maksmise perioodi arvutatakse. Artikli 3 lõige 1 käsitleb täistööajaga töötajaid. Selles on sätestatud: „Töötushüvitise maksmise päevade arv sõltub töötushüvitisele õigust andva olukorra tekkimisele või sissemaksete tegemise kohustuse lakkamisele eelneva nelja aasta jooksul töötatud selliste päevade arvust, mille eest on tehtud sissemakseid“. Osalise tööajaga töölepinguid puudutavas osas on artikli 3 lõikes 4 sätestatud, et „[k]ui sissemakseid on tehtud kas osalise tööaja või tööaja vähendamise korral tegelikult töötatud aja eest, siis loetakse, et iga töötatud päev on päev, mille eest on tehtud sissemakseid, ja seda olenemata tööajast“.

15. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et vastavalt siseriiklikule kohtupraktikale tekib töö kaotamisel õigus töötushüvitisele. Hüvitise maksmise perioodi kindlaksmääramisel tuleb arvesse võtta ainult töötaja poolt tegelikult töötatud päevade arvu, isegi kui vastavaid töötuskindlustusmaksid tehti aastaringselt iga kuu iga päeva eest.

## Faktilised asjaolud, menetlus ja eelotsuse küsimused

16. María Begoña Espadas Recio (edaspidi „M. B. Espadas Recio“) töötas koristajana. Alates 23. detsembrist 1999 oli tal katkematult töösuhe mitme üksteisele järgneva tööandja juures. Tema töökorraldus oli järgmine: ta töötas iga nädala esmaspäeval, kolmapäeval ja neljapäeval 2,5 tundi ning iga kuu esimesel reedel 4 tundi. Sellisena oli tema töökorraldus „vertikaalne“ – osalise tööajaga töötoimus ainult nädala teatavatel päevadel ning seda ei oldud jaotatud tööandja viiele päevale (mida nimetatakse „horisontaalseks“ töökorralduseks). M. B. Espadas Recio töösuhe lõppes 29. juulil 2013.

17. Servicio Público de Empleo Estatal (riiklik tööhõiveamet, edaspidi „SPEE“) rahuldab 30. septembril 2013 M. B. Espadas Recio töötushüvitise maksmise taotluse. SPEE määras talle esialgu hüvitise 120 päevaks, 10. septembrist 2013 kuni 9. jaanuarini 2014 k.a, päevase baassumma 6,10 eurot alusel. Loeti, et M. B. Espadas Recio on teinud sissemakseid 452 päeva eest. M. B. Espadas Recio esitas selle otsuse peale vaide, väites, et tal on õigus saada töötushüvitist 720 päeva (baassumma suurust, mille

alusel arvutati päevase hüvitise suurus, ta ei vaidlustanud).<sup>6</sup> SPEE rahuldab selle vaide osaliselt 9. detsembril 2013. aasta otsusega. Ta määras töötushüvitise 420 päevaks, lähtudes M. B. Espadas Recio poolt töötatud tundidest, mis vastasid 8,5 tunnile nädalas.

18. Tõlgendades LGSS artiklit 210 koostoimes dekreedid nr 625/1985 artikli 3 lõikega 4, leidis SPEE, et töötushüvitise maksmise perioodi kestus tuleb arvutada nende päevade alusel, mille eest M. B. Espadas Recio töötushüvitisele õigust andva olukorra tekkimisele eelneva kuue aasta jooksul on tehtud sissemaksid. Osalise töötaja puhul tuli arvestada päevana, mille eest on tehtud sissemaksid, iga tegelikult töötatud päev. Sellest järeldus, et töötuks jäämisele eelneva kuue aasta osas oli M. B. Espadas Recio töendanud sissemaksid tasumist 1387 päeva eest. Seetõttu määrati hüvitise maksmise periood 420 päevale. SPEE ei võtnud arvesse selle kuueaastase perioodi ülejäänud päevi, mille eest M. B. Espadas Recio ja tema endised tööandjad olid teinud sissemaksid.

19. Puudub vaidlus selle üle, et kui M. B. Espadas Recio oleks töötanud horisontaalse töökorralduse alusel – 1,75 tundi viiel tööpäeval nädalas, kokku nädalas 8,5 tundi –, siis oleks tal olnud õigus saada töötushüvitist maksimaalsel, 720 päeva pikkusel perioodil.

20. M. B. Espadas Recio esitas kaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtusse, vaidlustades SPEE otsuse selle perioodi kestuse osas, milleks talle töötushüvitist määrati. Ta on seisukohal, et kuivõrd ta töötas kuus aastat järjest, makstes sissemaksid 30/31 päeva eest kuus (kokku 2160 päeva), siis tuleks talle määrata töötushüvitist 720 päevaks, mitte 420 päevaks, nagu talle määrati. Ta väidab, et töötushüvitise maksmise perioodi kindlakstegemisel tuleks arvesse võtta kõiki päevi, mille eest tehti sissemaksid, ja mitte ainult töötatud päevi. Kui seda ei tehta, siis kujutaks see endast ebaloogilist kahekordset karistust,<sup>7</sup> mida kohaldatakse tema kui osalise töötajaga töötaja suhtes vastuolus proportsionaalsuse põhimõttega, ning samuti otsest või kaudset diskrimineerimist soo alusel.

21. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et Euroopa Kohus kaalus sarnast küsimust kohtuotsuses Bruno ja Pettini.<sup>8</sup> Euroopa Kohus leidis selles asjas Alitalia salongipersonali liikmete vanaduspensionidega seoses, mida reguleeris Itaalia sotsiaalkindlustussüsteem, et raamkokkuleppe klausliga 4 on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille alusel jäetakse vanaduspensionioiguse saamiseks nõutava staaži arvutamisel välja töövabad perioodid, kuna need diskrimineerivad osalise töötajaga töötajaid, välja arvatud juhul, kui selline erinev kohtlemine on põhjendatud objektiivsetel põhjustel.

22. Kui raamkokkulepe ei ole kohaldatav, siis leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tegemist võib olla direktiiviga 79/7 keelatud soopõhise diskrimineerimisega. Kõnealuste siseriiklike normidega ette nähtud lühem hüvitise maksmise periood „vertikaalse“ osalise töötajaga töötajatele võrreldes „horisontaalse“ osalise töötajaga töötajatega kujutab endast soopõhist diskrimineerimist, kuna vähem soodsalt kohaldatavad eeskirjad mõjutavad töötavaid naisi tervikuna. Iga-aastase statistika kohaselt on osalise töötajaga töötajatest suur osa (umbes 70%–80%) naised.

23. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib seetõttu eelotsust järgmistes küsimustes:

„1. Kas [kohtuotsusest Bruno ja Pettini] tuleneva lähenemisviisi alusel tuleb [raamkokkuleppe] klauslit 4 tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellise sissemakselise töötushüvitise suhtes, nagu on ette nähtud [LGSS] artiklis 210, mida rahastatakse ainuüksi töötaja ja tema tööandjate tehtud sissemaksidest ja mida makstakse töötushüvitisele õigust andva olukorra tekkimisele eelneva kuue aasta jooksul töötatud selliste päevade arvu alusel, mille eest tehti sissemaksid?

<sup>6</sup> SPEE vaatas seejärel töötushüvitise päevase baassumma omal algatusel uuesti üle ning otsustas tõsta seda 6,10 eurolt 10,91 eurole päevas.

<sup>7</sup> M. B. Espadas Recio märgib, et talle makstavat töötushüvitise päevasummat oli juba proportsionaalselt vähendatud, võtmaks arvesse asjaolu, et ta oli osalise ja mitte täistööajaga töötaja.

<sup>8</sup> Kohtuotsus, 10.6.2010, *Bruno ja Pettini*, C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329.

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav: kas [kohtuotsusest Bruno ja Pettini] tuleneva lähenemisviisi alusel tuleb [raamkokkuleppe] klauslit 4 tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm, mis sarnaselt [dekreeedi nr 625/1985] artikli 3 lõikega 4, millele viitab [LGSS] 7. täiendava sätte lõike 1 punkt 4, välistab „vertikaalse“ osalise tööajaga töötamise korral (töötatakse ainult kolm päeva nädalas) töötushüvitise maksmise päevade arvu arvutamisel selliste päevade arvesse võtmise, mil ei töötatud, vaatamata sellele, et selliste päevade eest tehti sissemaksid, kusjuures selle tulemusel määratakse vastav hüvitis lühemaks perioodiks?
  3. Kas direktiivi 79/7 artiklis 4 kehtestatud keeldu diskrimineerida soo alusel otseselt ja kaudselt tuleb tõlgendada nii, et see keelab või sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm, mis sarnaselt [dekreeedi nr 625/1985] artikli 3 lõikega 4 välistab „vertikaalse“ osalise tööajaga töötamise korral (töötatakse ainult kolm päeva nädalas) päevade, mil ei töötatud, arvesse võtmise päevadena, mille eest tehti sissemaksid, kusjuures selle tulemusel määratakse töötushüvitis lühemaks perioodiks?“
24. Kirjalikud seisukohad on esitanud Hispaania valitsus ja Euroopa Komisjon, kes mõlemad esitasid suulisi seisukohti kohtuistungil 15. juunil 2016.

## Hinnang

### Sissejuhatavad märkused

25. Kohtupraktikas on väljakujunenud seisukoht, et liidu õigus ei mõjuta liikmesriikide pädevust oma sotsiaalkindlustussüsteemide korraldamisel ja et juhul, kui Euroopa Liidu tasandil ühtlustamine puudub, määratakse sotsiaalkindlustushüvitiste andmise tingimused kindlaks iga liikmesriigi õigusaktidega. Liikmesriigid peavad selle pädevuse teostamisel siiski järgima liidu õigust.<sup>9</sup>
26. Seega on Hispaanial põhimõtteliselt õigus sätestada, et tema sotsiaalkindlustussüsteemis sõltub töötuse puhul õigus sissemakseliste hüvitistele (mida rahastavad ühiselt töötaja ja tööandja) ja nende ulatus töö kaotanud töötaja poolt sissemaksete tegemise perioodist, nagu tuleneb LGSS artiklist 210 ning dekreeedi nr 625/1985 artiklist 3. Ent neid siseriiklikke eeskirju tuleb kohaldada viisil, mis on kooskõlas selles osas kehtiva liidu õigusega.
27. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et M. B. Espadas Recio töötas 8,5 tundi nädalas. Ta tegi oma tunnid täis kolme päeva jooksul ning tema töögraafikut nimetatakse „vertikaalseks“. Kui ta oleks töötanud sama arvu tunde, ent „horisontaalse“ töökorraldusega, oleks ta töötanud 1,75 tundi viie päeva jooksul nädalas. Kas diskrimineerimise keeld raamkokkuleppe klauslis 4 on M. B. Espadas Recio olukorras kohaldatav?

### Esimene ja teine küsimus

28. Esimese küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas raamkokkuleppe klausel 4 on kohaldatav sellise sissemakselise töötushüvitise suhtes, mis on vaidluse all põhikohtuasjas. Kui sellele küsimusele vastatakse jaatavalt, siis on vaja kindlaks teha, kas asjaomased siseriiklikud eeskirjad on raamkokkuleppega vastuolus. Nende eeskirjade kohaselt võetakse töötushüvitise maksmise perioodi arvutamisel arvesse ainult päevi, mil töötaja tegelikult töötas, ehkki sissemaksid tehti iga kuu iga päeva eest. Sellisest reeglist tulenevalt lüheneb töötushüvitise maksmise periood võrreldes *nii* „horisontaalse“ osalise tööajaga töötajatega *kui ka* täistööajaga töötajatega.
29. Need kaks küsimust on tihedalt seotud ja seetõttu käsitlen neid koos.

<sup>9</sup> Vt kohtuotsus, 14.4.2015, *Cachaldora Fernández*, C-527/13, EU:C:2015:215, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika.



30. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et M. B. Espadas Recio staatus „vertikaalse“ osalise tööajaga töötajana toob kaasa kaks tagajärge. Esiteks makstakse talle väiksemat hüvitist kui täistööajaga võrdlusisikutele, kuna osalise tööajaga töötajana töötas ta vähem tunde nädalas. Teiseks ei võeta hüvitise maksmise perioodi kindlaksmääramisel arvesse kõiki päevi, mille eest tema ja tema endised tööandjad on faktiliselt teinud sissemaksleid. Õigus saada põhikohtuasjas käsitletavat hüvitist sõltub M. B. Espadas Recio töösuhte olemasolust tema endiste tööandjatega; ning töötushüvitiste süsteemi rahastatakse nende vastavate sissemaksleidetega. Selles süsteemis võetakse sotsiaal-poliitilisi kaalutlusi arvesse sotsiaalabi tasandi („mittesissemaksleise“) hüvitise näol, mida rahastab ainult riik. Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seetõttu seisukohal, et sissemaksleise töötushüvitise aluseks on põhiliselt töösuhe ning ainult väiksemas ulatuses sotsiaal-poliitilised kaalutlused. Sellest tulenevalt ta leiab, et Euroopa Kohtu otsus Bruno ja Pettini<sup>10</sup> on analoogia alusel kohaldatav Hispaania sissemaksleise töötushüvitise suhtes.

31. Komisjon ja Hispaania seevastu leiavad, et Hispaania süsteemi sissemakseline töötushüvitis ei kuulu mõiste „töötingimused“ kohaldamisalasse raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses.

32. Mina jagan seda seisukohta.

33. Raamkokkuleppe käsitleb ainult „osalise tööajaga töötajate töötingimusi“.<sup>11</sup> Euroopa Kohus on märkinud, et selle mõiste alla kuuluvad pensionid, mille aluseks on töötaja ja tööandja vaheline töösuhe, kuid mitte pensionid, mis põhinevad riiklikul sotsiaalkindlustusel ehk pensionid, mis sõltuvad rohkem sotsiaalsetest kaalutlustest kui töösuhetest.<sup>12</sup> Küsimused, mis puudutavad sotsiaalkindlustushüvitisi, mis ei kujuta endast „tasu“ ELTL artikli 157 lõike 2 tähenduses, on liikmesriikide reguleerida. Seetõttu on nad välja arvatud raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 sätestatud mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamisalast (ehkki nad võivad muidugi kuuluda teiste liidu õiguse sätete kohaldamisalasse). Seega sõltub vaidlusaluse sissemaksleise töötushüvitise liigitus mõiste „tasu“ tähendusest liidu õiguses.

34. ELTL artikli 157 lõike 2 kohaselt mõistetakse „tasu“ all „harilikku põhi- või miinimumpalka või mõnd muud tasumoodust kas rahas või boonuseks, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab“. Järjepideva kohtupraktika kohaselt hõlmab mõiste „tasu“ „igasugust tasumoodust, mida makstakse kohe või tulevikus, tingimusel et töötaja saab seda tööandjalt kas või kaudselt oma töö eest“.<sup>13</sup> Sellega seoses täpsustas Euroopa Kohus, et kui niisuguseid soodustusi antakse tööga seoses, siis ei oma ELTL artikli 157 kohaldamisel tähtsust, milline on soodustuse õiguslik olemus.<sup>14</sup> Euroopa Kohus on samuti otsustanud, et „kuigi vastab tõeale, et mitu tööandja antavat soodustust peegeldab ka sotsiaalseid kaalutlusi, ei saa kahtluse alla seada asjaolu, et juhul kui töötajal on õigus saada kõnealust hüvitist oma tööandjalt töösuhte tõttu, on hüvitis käsitletav töötasuna“.<sup>15</sup> Ent ehkki sotsiaalkindlustusskeemide või -hüvitiste laadsed soodustused võivad põhimõtteliselt sarnaneda mõistega „tasu“, ei saa selle mõistega hõlmata sotsiaalkindlustusskeeme või sotsiaalkindlustushüvitisi, mida reguleerib otse seadus ja mille puhul on välistatud ettevõtte- või kutsealasesed kokkulepped ning mida tuleb kohaldada üldiselt määratletud töötajate kategooriatele.<sup>16</sup>

10 Kohtuotsus, 10.6.2010, *Bruno ja Pettini*, C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329.

11 Vt direktiivi 97/81 põhjendused 8–12.

12 Vt kohtuotsus, 14.4.2015, *Cachaldora Fernández*, C-527/13, EU:C:2015:215, punktid 36 ja 37.

13 Vt kohtuotsus, 5.11.2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, punkt 16. Vt ka kohtuotsus, 17.5.1990, *Barber*, C-262/88, EU:C:1990:209.

14 Vt kohtuotsus, 5.11.2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, punkt 17.

15 Vt kohtuotsus, 5.11.2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, punkt 18. Vt lisaks kohtuotsus, 1.4.2008, *Maruko*, C-267/06, EU:C:2008:179, punktid 41–44.

16 Vt kohtuotsus, 29.11.2001, *Griesmar*, C-366/99, EU:C:2001:648, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika.

35. Mulle näib, et asjaolust, et tööandja teeb sissemakseid skeemi, millest rahastatakse töötushüvitisi, ei tulene tingimata, et mõiste „tasu“ hõlmab sellest skeemist väljamakstavaid hüvitisi. Samuti ei tähenda asjaolu, et töötutele maksab hüvitist riik, et need maksed tuleks automaatselt lugeda sotsiaalkindlustusmaksteks. Iga hinnang peab võtma arvesse nüansse. Selles kontekstis ei või töösuhte kriteerium olla ainuline.<sup>17</sup> Nii viitas Euroopa Kohus seoses kohtuasjas Bruno ja Pettini arutatud pensioniskeemiga, et: „[s]otsiaalpoliitilised, riigikorralduslikud või eetilised kaalutlused või isegi eelarvekaalutlused, mida siseriiklik seadusandja arvestas või võis arvestada skeemi kehtestamisel, ei saa siiski prevaleerida, kui pension puudutab vaid üht erilist töötajate kategooriat, sõltub otseselt töötatud ajast ning kui pensionisumma arvutatakse viimase palga alusel [...]“.<sup>18</sup>

36. Neid kolme kriteeriumi tuleb kohaldada kumulatiivselt ning nad on käesolevas asjas asjakohased. Ehkki siseriikliku õiguse tõlgendamine ning faktiliste asjaolude hindamine on lõppkokkuvõttes eelotsusetaotluse esitanud kohtu kohustus, saab Euroopa Kohus siiski pakkuda selgitusi ja juhiseid.

37. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et töötushüvitisi makstakse teatavale töötajate kategooriale – „neile, kes on töötuse õiguslikus olukorras“. Ent eelotsusetaotluse teises kohas avaldab ta, et Hispaania põhiseadus näeb riikliku sotsiaalkindlustuse ette *kõigile* kodanikele, tagades vajaduse korral piisava sotsiaalabi ja -hüvitised, eeskätt töötuse korral.<sup>19</sup> Mul on raske mõista, kuidas „kõik kodanikud“ võivad moodustada töötajate teatava kategooria. Pigem kuuluvad hüvitist saavad isikud rühma, millel on üldised, kõnealuse hüvitise saamiseks vajalikud tunnused – nimelt on neil töötuse õiguslik staatus. See on väga erinev Euroopa Kohtu praktikas ilmnunud näidetest konkreetsete töötajate kategooriate kohta, nagu näiteks avalikud teenistujad ja teatrite loominguks töötajad.<sup>20</sup>

38. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et ainus kõnealuse töötushüvitise rahastamisallikas on töötaja ja tööandja makstavad sissemaksed. Ent neid sissemakseid tehakse vastavalt siseriiklikule õigusele. Nende aluseks ei ole tööandja ja töötaja kokkulepe. See näib viitavat sellele, et tegemist on pigem riiklikult hallatava sotsiaalkindlustusskeemiga ning mitte töötaja tasu hulka kuuluva hüvitisega, mida makstakse vastavalt kokkuleppele tema tööandjaga või milles on tema nimel kollektiivselt läbi räägitud. Ning mõistega „töötingimused“ ei saa „hõlmata sotsiaalkindlustusskeeme või sotsiaalkindlustushüvitisi [...], mida reguleerib otse seadus ja mille puhul on välistatud ettevõtte- või kutsealasesed kokkulepped ning mida tuleb kohaldada üldiselt määratletud töötajate kategooriatele“.<sup>21</sup> Lisaksin, et dekreedid nr 625/1985 (mis määrab kindlaks hüvitise maksmise perioodi) näol on tegemist meetmega, millest Hispaania ametivõimud on komisjonile teatanud vastavalt määrusele (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta<sup>22</sup> artikli 9 lõikele 1. Sellest teatamisest järeldub, et Hispaania valitsus on sõnaselgelt nõustunud, et selle hüvitise puhul on tegemist töötushüvitisega nimetatud määruse tähenduses.<sup>23</sup>

39. Minu meelest järeldub sellest, et raamkokkuleppe klausel 4 ei ole kohaldatav sellisele töötushüvitisele, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas.

40. Arvestades minu vastust esimesele küsimusele, puudub vajadus vastata teisele küsimusele (mille sisu kattub igal juhul kolmanda küsimusega, mida käsitlen alljärgnevalt).

17 Vt kohtuotsus, 23.10.2003, *Schönheit ja Becker*, C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika.

18 Vt kohtuotsus, 10.6.2010, *Bruno ja Pettini*, C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, punkt 47 ja seal viidatud kohtupraktika.

19 Vt käesoleva ettepaneku punkt 12.

20 Vt vastavalt kohtuotsused, 23.10.2003, *Schönheit ja Becker*, C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, ning 14.2.2008, *Maruko*, C-267/06, EU:C:2008:179. Nagu ka teisena nimetatud kohtuotsuses, kasutan ma mõistet „teatrite loominguks töötajad“ kõikide nende töötajate puhul, kes on teatrilavastusega seotud, ja seega mitte ainult näitlejate puhul.

21 Vt kohtuotsus, 22.11.2012, *Elbal Moreno*, C-385/11, EU:C:2012:746, punkt 20 ja seal viidatud kohtupraktika.

22 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrus (ELT 2004, L 166, lk 1; ELT eriväljaanne 05/05, lk 72). Selle määruse artikli 9 lõikes 1 on sätestatud, et liikmesriigid peavad teavitama komisjoni kirjalikult selle kohaldamisalasse kuuluvate sotsiaalkindlustusliikidega seotud õigusaktidest. Nende hulka kuuluvad siseriiklikud töötushüvitiste meetmed.

23 Vt ka kohtuotsus, 20.2.1997, *Martínez Losada jt*, C-88/95, C-102/95 ja C-103/95, EU:C:1997:69, punktid 17–20.

41. Olen jõudnud eeltoodu alusel seisukohale, et raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et see ei hõlma sellist sissemakselist töötushüvitist, nagu on ette nähtud LGSS artikliga 210, mida rahastatakse ainult töötaja ja tema varasemate tööandjate sissemaksetega.

### Kolmas küsimus

42. Kolmanda küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas direktiivi 79/7 artikli 4 lõike 1 kohaselt on keelatud sellised siseriiklikud eeskirjad, mis reguleerivad hüvitiste väljamaksmise kestuse kindlaksmääramist (eeskätt dekreeidi nr 625/1985 artikkel 3), kuna nad diskrimineerivad soo alusel.

43. Sellised töötushüvitised, nagu on arutuse all põhikohtuasjas, kuuluvad direktiivi 79/7 kohaldamisalasse, kuna nad on osa seaduses sätestatud skeemist, mis pakub kaitset muu hulgas töötuse vastu, mis on üks artikli 3 lõike 1 punktis a loetletud riskidest. Artikli 4 lõige 1 keelab diskrimineerimise soo alusel, eriti seoses hüvitise saamise õiguse kestuse ja säilitamise tingimustega.

44. Kõnealune siseriikliku õiguse eeskiri ei ole otseselt diskrimineeriv, kuna seda kohaldatakse vahet tegemata nii mees- kui ka naistöötajatele. Kohtupraktikas on siiski välja kujunenud, et direktiivi 79/7 artikli 4 tähenduses on tegemist kaudse diskrimineerimisega liikmesriigi sellise meetme kohaldamise puhul, mis on küll sõnastatud neutraalselt, kuid seab realselt ebasoodsasse olukorda palju suuremal hulgal naisi kui mehi.<sup>24</sup>

45. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib eelotsusetaotluses, et kõnealune siseriiklik reegel – „vertikaalse“ osalise tööajaga töötajate lühem hüvitise maksmise periood võrreldes täistööajaga töötajatega – seab ebasoodsamasse olukorda rohkem naisi kui mehi, kuna umbes 70%–80% osalise tööajaga töötajatest on naistöötajad.

46. Ehkki vaidlusalused siseriiklikud eeskirjad ei tee vahet meeste ja naiste vahel, nähtub eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt esitatud statistikast, et ebasoodsamasse olukorda satub võrreldes meestöötajatega oluliselt suurem osa naistöötajatest. Nii on need eeskirjad kaudselt diskrimineerivad direktiivi 79/7 artikli 4 lõike 1 tähenduses.

47. Sellised eeskirjad toimivad selgelt selliste osalise tööajaga töötajate nagu M.B. Espadas Recio kahjuks. Eelotsusetaotluse esitanud kohus toob välja, et kui ta oleks töötanud täistööajaga, oleks tal olnud õigus maksimaalsele, 720-päevasele hüvitise maksmise perioodile. Selle arvutamisel oleks võetud arvesse fakti, et kuue aasta jooksul enne töötuks jäämist *tehti sissemaksleid kuu iga tööpäeva eest*.<sup>25</sup> Kui M. B. Espadas Recio töökorraldus oleks olnud horisontaalne (1,75 tundi päevas viiel päeval nädalas), oleks tal olnud samuti õigus hüvitise maksmisele sama maksimaalse perioodi jooksul. Kas asjaolu, et vaidlusalused siseriiklikud eeskirjad mõjutavad ebasoodsamalt ainult teatavat osalise tööajaga töötajate rühma – nimelt neid, kelle tööaeg on korraldatud vertikaalselt –, muudab minu seisukohta, et kõnealused siseriiklikud eeskirjad põhjustavad kaudset diskrimineerimist?

48. Ei muuda.

<sup>24</sup> Vt nt kohtumäärus, 17.11.2015, *Plaza Bravo*, C-137/15, EU:C:2015:771, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika.

<sup>25</sup> Hispaania väidab, et hüvitiste maksmise perioodi kindlaksmääramisel kohaldatakse 1,4% suurust koefitsienti, et võrdsustada osalise tööajaga töötajate positsioon täistööajaga töötajate omaga. Ent ta ei ole esitanud mingit lisateavet selle kohta, kuidas täpselt see meetod toimib, ning see on igal juhul faktiküsimus, mida peab kaaluma siseriiklik kohus.



49. On tõsi, et Euroopa Kohus ei ole nõustunud siseriiklike kohtute hinnanguga teatavatel juhtudel, kus vaidlusalune siseriiklik meede puudutas ainult teatavat osalise tööajaga töötajate rühma. Euroopa Kohus on otsustanud, et sellised meetmed ei põhjusta kaudset diskrimineerimist, kuna üldiselt statistilised andmed osalise tööajaga töötajate kohta ei tõenda (konkreetses teabe puudumisel), et siseriiklike kohtute poolt neis asjades määratletud osalise tööajaga töötajate rühmas moodustaksid naised suure enamuse.<sup>26</sup>

50. Nii käsitles kohtuotsus *Cachaldora Fernández*<sup>27</sup> töövõimetuspensioni arvutamise baassumma kindlaksmääramist. Siseriikliku kohtu hinnang põhines eeldusel, et selles asjas vaidluse all olnud siseriiklikud eeskirjad puudutasid sellist osalise tööajaga töötajate rühma, millest suure osa moodustasid naised, ent ei hõlmanud kõiki osalise tööajaga töötajaid. Asjaomased siseriiklikud sätted puudutasid ainult selliseid töötajaid, kelle sissemaksetes oli olnud katkestusi töövõimetuse alguskuupäevale eelnenud kaheksa-aastase perioodi jooksul ning kui katkestusele oli eelnenud osalise tööajaga töötamine. Ent seda osalise tööajaga töötajate rühma ei olnud võimalik selgelt määratleda. Euroopa Kohtule ei esitatud statistilisi andmeid, millest oleks nähtunud, kui paljudel osalise tööajaga töötajatel oli sissemaksete katkestusi või kas see rühm koosnes peamiselt naistest. Samuti tuvastati, et mõned osalise tööajaga töötajaid võisid saada isegi kasu tänu selles kohtuasjas kaalutud siseriiklikule sättele.<sup>28</sup> Euroopa Kohus asus seetõttu seisukohale, et siseriikliku kohtu eelduse aluseks olnud üldine statistika ei saa viia järelduseni, et töötajate rühm, kellele põhikohtuasjas vaidluse all olev õigusnorm oli ebasoodne, koosnes peamiselt osalise tööajaga töötajatest ja täpsemalt naistöötajatest.

51. M. B. Espadas Recio asjas on olukord erinev. Vaidlusalune siseriiklik meede mõjutab ebasoodsalt kõiki „vertikaalse“ osalise tööajaga töötajaid ning puudub teave, et teavad töötajad selles rühmas võiksid olla soodsamas olukorras võrreldes täistööajaga töötajatega.

52. Samamoodi ei kohaldatud kohtuasjas *Plaza Bravo*<sup>29</sup> käsitletud olukorras asjaomast siseriiklikku meedet kõikidele osalise tööajaga töötajatele. Nimetatud kohtuasja toimikust ei selgunud, kas siseriiklikust meetmest mõjutatud konkreetset töötajate rühma käsitlevast statistikast nähtus, et need sätted mõjutasid selliselt palju suuremat hulka naisi kui mehi. Lisaks leiti, et need eeskirjad võisid samamoodi seada ebasoodsamasse olukorda täistööajaga töötajad. Euroopa Kohus leidis, et üldised statistilised andmed osalise tööajaga töötajate rühma kohta tervikuna ei olnud asjakohased selle tuvastamisel, kas vaidlusalune siseriiklik säte puudutab suuremat hulka naisi kui mehi. Seetõttu otsustas Euroopa Kohus, et asjaomane meede ei põhjutanud diskrimineerimist.<sup>30</sup>

53. Seoses M. B. Espadas Reciaga selgitab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et osalise tööajaga tööga seotud statistilised andmed hõlmavad võrdselt horisontaalse ja vertikaalse osalise tööajaga töötajaid. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt osalise tööajaga töötajate kohta esitatud teabest nähtub, et 70%–80% neist töötajatest, kelle töö on korraldatud vertikaalselt, on naised. Sama meeste ja naiste suhe valitseb ka horisontaalse töökorraldusega osalise tööajaga töötajate puhul. Selle teabe alusel on õiguspärane järeldada, et kõnealune meede mõjutab ebasoodsalt suuremat hulka naisi kui mehi. Lisaks ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus mõista andnud, et need siseriiklikud eeskirjad võiksid teinekord avaldada täistööajaga töötajatele samasugust ebasoodsat mõju, nagu nad avaldavad osalise tööajaga töötajatele.

26 Vt nt kohtuotsus, 14.4.2015, *Cachaldora Fernández*, C-527/13, EU:C:2015:215, ja kohtumäärus, 17.11.2015, *Plaza Bravo*, C-137/15, EU:C:2015:771.

27 Kohtuotsus, 14.4.2015, *Cachaldora Fernández*, C-527/13, EU:C:2015:215.

28 Kõikidel juhtudel, kus mittetöötamisele oli eelnenud täistööajaga leping, kuid kus töötajad olid ülejäänud arvesse võetava aja jooksul või isegi kogu oma karjääri jooksul töötanud ainult osalise tööajaga, said niisugused töötajad kasu, sest nad hakkasid saama suuremat pensioni võrreldes tegelikult tehtud osamaksetega.

29 Kohtumäärus, 17.11.2015, *Plaza Bravo*, C-137/15, EU:C:2015:771.

30 Kohtumäärus, 17.11.2015, *Plaza Bravo*, C-137/15, EU:C:2015:771, punktid 24–26 ja punkt 29.

54. Sellest järeldub, et niisugune regulatsioon on direktiivi 79/7 artikli 4 lõikega 1 vastuolus, välja arvatud kui seda põhjendavad objektiivsed asjaolud, millel ei ole mingit seost soolise diskrimineerimisega. See on nii juhul, kui valitud vahendid teenivad selle liikmesriigi sotsiaalpoliitika õiguspärast eesmärki, kelle õigusnormidega on tegemist, ja kui need vahendid on nimetatud eesmärgi saavutamiseks sobivad ja vajalikud.<sup>31</sup>

55. Hispaania ei ole esitanud oma kirjalikes seisukohtades väiteid, et võimalik diskrimineerimine soo tõttu võib olla põhjendatud. Ent kohtuistungil 15. juunil 2016 kinnitas Hispaania valitsus, et tema kaalutlused, mis puudutavad diskrimineerimise põhjendatust raamkokkuleppe kohaselt, kehtivad ka seoses soo tõttu diskrimineerimisega. Tema arvates põhjendab „sotsiaalkindlustussüsteemi panustamise“ põhimõtte objektiivselt mis tahes diskrimineerimist. Kuna õigus töötushüvitisele ning selle hüvitise maksmise aeg põhinevad ainult perioodil, mille jooksul töötaja töötas või oli registreeritud sotsiaalkindlustussüsteemis, siis ei oleks proportsionaalsuse põhimõttega kooskõlas, kui ei võetaks arvesse päevi, mil tegelikult töötati.

56. Ma ei nõustu selle seisukohaga.

57. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et sissemakselise töötushüvitise eesmärk on tagada töötajale saamata jäävat töötasu asendava hüvitise maksmine (LGSS artikkel 204).

58. Minu arvates on võimalik see eesmärk saavutada, võttes arvesse järgmist: i) periood, mille jooksul töötaja ja tema tööandja tegid sissemakseid; ii) nende sissemaksete summa; ja iii) asjaomase töötaja töötunnid (kas töötaja on osalise tööajaga või täistööajaga töötaja). Eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgituse kohaselt näib Hispaania süsteem võtvat täistööajaga töötajate ning horisontaalse osalise tööajaga töötajate puhul arvesse just neid tegureid. Iga töötaja (kes teeb sissemaksed sama aja jooksul) saab töötushüvitisi sama perioodi jooksul. Ent isik, kes töötab 50% täistööajast, saab vähendatud hüvitist, mis kajastab osalise tööaja eest saadud palgast tulenevalt tehtud väiksemaid sissemakseid. See on täielikult kooskõlas põhimõttega *pro rata temporis*.<sup>32</sup>

59. Ent vertikaalse osalise tööajaga töötaja saab hüvitist lühemal perioodil kui täistööajaga töötaja, ehkki *ka tema teeb sissemakseid aasta iga kuu iga päeva eest*. Süsteem kohtleb neid kahte töötajate rühma erinevalt. Vertikaalse osalise tööajaga töötajate puhul on rõhk tegelikult töötatud päevade arvul ning mitte ajal, mille see töötaja veedab tööajal jooksul tööd tehes.

60. Sellest tekib ebaloogiline ja karistuslik anomaalia, mis seab vertikaalse osalise tööajaga töötajad ebasoodsasse olukorda. Osalise tööajaga töötajatel, kes teevad suhteliselt madalapalgalisi töid, nagu koristamine, ei pruugi olla palju võimalusi otsustada oma töökorralduse üle. Nad on tõenäoliselt sunnitud töö saamiseks sõlmima nende tööandjale sobiva vertikaalse kokkuleppe.

61. Seetõttu järeldan, et direktiivi 79/7 artiklit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis „vertikaalse“ osalise tööajaga töötamise (töötatakse ainult teatavatel nädalapäevadel) puhul välistavad mittetöötatud päevad nende päevade arvestusest, mille eest on tehtud sissemakseid, ning mille tagajärjel väheneb töötushüvitise maksmise periood, juhul kui enamus osalise tööajaga töötajatest on naised, keda sellised siseriiklikud meetmed kahjustavad.

31 Vt kohtuotsus, 22.11.2012, *Elbal Moreno*, C-385/11, EU:C:2012:746, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika.

32 Vt nt kohtuotsus, 5.11.2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, punktid 22–24 ja seal viidatud kohtupraktika.

## Ettepanek

62. Eeltoodust tulenevalt olen seisukohal, et Euroopa Kohus peaks vastama Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Barcelona sotsiaalkohus nr 33, Hispaania) küsimustele järgmiselt:

1. Nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiviga 98/23/EÜ muudetud 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 olevat 6. juunil 1997. aastal sõlmitud osalist tööaega käsitlevat raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et seda ei kohaldata sellisele sissemakselisele töötushüvitisele, mis on ette nähtud Hispaania Ley General de la Seguridad Social'i (sotsiaalkindlustuse üldosa seadus) artiklis 210 ning mida rahastatakse ainuüksi töötaja ja tema endiste tööandjate sissemaksetest.
2. Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiivi 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas artiklit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis „vertikaalse“ osalise tööajaga töötamise (töötatakse ainult teatavatel nädalapäevadel) puhul välistavad mittetöötatud päevad nende päevade arvestusest, mille eest on tehtud sissemaksed, ning mille tagajärjel väheneb töötushüvitise maksmise kestus, juhul kui enamus osalise tööajaga töötajatest on naised, keda sellised siseriiklikud meetmed kahjustavad.