



Kohtulahendite kogumik

Liidetud kohtuasjad C-184/22 ja C-185/22

IK

versus

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Bundesarbeitsgericht)

Euroopa Kohtu (esimene koda) 29. juuli 2024. aasta otsus

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 tavapärasest tööaega

1. *Sotsiaalpoliitika – Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni sõlmitud osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe – Direktiiv 97/81 – Osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise keeld – Mees- ja naistöötajad – Töö saamine ja töötingimused – Võrdne kohtlemine – Direktiiv 2006/54 – Riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette osalise tööajaga töötajatele lisatasu maksmise üksnes nende ületundide eest, mis ületavad täistööajaga töötajate puhul ette nähtud tavapärasest tööaega – Osalise tööajaga töötajate suhtes vähem soodsate töötingimuste rakendamine – Põhjendatus – Puudumine (ELTL artikkel 157, nõukogu direktiiv 97/81, lisa, klausli 4 punkt 1)*

(vt punktid 30–38, 40, 42–45, 47, 49–53 ja resolutsiooni punkt 1)

2. *Sotsiaalpoliitika – Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni sõlmitud osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe – Direktiiv 97/81 – Osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise keeld – Mees- ja naistöötajad – Töö saamine ja töötingimused – Võrdne kohtlemine – Direktiiv 2006/54 – Riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette osalise tööajaga töötajatele lisatasu maksmise üksnes nende ületundide eest, mis ületavad täistööajaga töötajate puhul ette nähtud tavapärasest tööaega – Peamiselt naissoost osalise tööajaga töötajad – Kaudne diskrimineerimine – Põhjendatus – Puudumine (ELTL artikkel 157; Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54, artikli 2 lõike 1 punkt b ja artikli 4 esimene lõik)*

(vt punktid 56–61, 63–65, 67, 70–73 ja resolutsiooni punkt 2)

Kokkuvõte

Euroopa Kohus, kellele Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) oli esitanud eelotsusetaotluse, täpsustas tingimusi, millal kujutab osalise tööajaga töötajatele ületundide eest lisatasu maksmine, mis on neile ette nähtud üksnes nende tundide eest, mis ületavad võrreldavas olukorras olevate täistööajaga töötajate puhul ette nähtud tavapärasest tööaega, endast „vähem soodsat“ kohtlemist ja kaudset soolist diskrimineerimist.

IK (kohtuasi C-184/22) ja CM (kohtuasi C-185/22) töötasid kogu Saksamaa Liitvabariigi territooriumil tegutseva ambulatoorse dialüüsiteenuse osutaja KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV osalise tööajaga hooldustöötajatena. Nad olid oma töölepingu alusel kohustatud töötama vastavalt 40% ja 80% täistööajaga töötaja tavapärasest iganädalasest tööajast, mis oli asjaomases sektoris kohaldatava üldise kollektiivlepingu kohaselt 38,5 tundi.

Põhikohtuasja hagejad esitasid Arbeitsgerichtile (töökohus, Saksamaa) hagi, nõudes vaba aega, mis vastaks lisatasule, mis oleks tulnud maksta nende töölepingus kokku lepitud tööaega ületades tehtud ületundide eest, ning hüvitist. Nad väitsid, et neid koheldi vähem soodsalt kui täistööajaga töötajaid sel põhjusel, et nad töötavad osalise tööajaga, ning neid diskrimineeriti kaudselt soo alusel, sest põhikohtuasja kostja võtab osalise tööajaga tööle valdavalt naisi.

Kuna need hagid jäeti rahuldamata, esitasid IK ja CM apellatsioonkaebuse Landesarbeitsgericht Hessenile (Hesseni liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa), kes kohustas tööandjat eraldama IK ja CMi tööajakontodele vaba aega, kuid jättis rahuldamata hüvitise maksmise nõude.

Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kellele esitati kassatsioonkaebus, otsustas esitada Euroopa Kohtule küsimuse selle kohta, kas IKd ja CMi koheldi osalise tööajaga töötajatena „vähem soodsalt“ osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe¹ klausli 4 punkti 1 tähenduses ning kas neid on kaudselt sooliselt diskrimineeritud direktiivi 2006/54² tähenduses.

Euroopa Kohtu hinnang

Esimesena tõdes Euroopa Kohus, et riigisisised 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 tavapärasest tööaega, kujutavad endast osalise tööajaga töötajate „vähem soodsat“ kohtlemist raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses.

Sellega seoses rõhutas ta kõigepealt, et seda klauslit ei tohi tõlgendada kitsendavalt ja et selle eesmärk on kohaldada diskrimineerimiskeelu põhimõtet osalise tööajaga töötajate suhtes.

Kuivõrd põhikohtuasjas ei tundunud olevat vaidlustatud asjaolu, et põhikohtuasja hagejate töö on võrreldav täistööajaga töötajate tehtud tööga, siis käsitles Euroopa Kohus seejärel küsimust, kas osalise tööajaga hooldustöötajatena töötavaid isikuid ja täistööajaga hooldustöötajatena töötavaid isikuid koheldakse erinevalt.

¹ 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitlev raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe“), 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 (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267) lisas.

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23).

Sellega seoses ilmnes eelotsusetaotlustest, et osalise tööajaga hooldustöötajana töötav isik peab selleks, et saada ületunnitöö lisatasu, töötama sama arvu töötunde kui täistööajaga hooldustöötajana töötav isik, sõltumata osalise tööajaga hooldustöötaja töölepingus eraldi kokku lepitud tavapärasest tööajast. Seega 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 tavapärasest tööaega, kuid jäävad alla täistööajaga hooldustöötajatele kehtestatud tavapärasest tööaega.

Seetõttu ilmneb, et osalise tööajaga hooldustöötajatenä töötavaid isikuid koheldakse „vähem soodsalt“ võrreldes isikutega, kes töötavad täistööajaga hooldustöötajatenä.

Lõpuks andis Euroopa Kohus eelotsusetaotlused esitanud kohtule vajalikud juhised, et viimane saaks hinnata, kas seda erinevat kohtlemist võib pidada põhjendatuks „objektiivse põhjusega“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses.

Sellega seoses märkis ta, et mõistega „objektiivsed põhjused“ on nõutud, et tuvastatud erinev kohtlemine oleks põhjendatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjasse puutuvat töötingimust konkreetsetes 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.

Mis puudutab küsimust, kas eesmärk hoida ära seda, et tööandja kohustab töötajaid tegema ületunde, mis ületavad nendega individuaalselt kokku lepitud tööaega, võib olla „objektiivne põhjus“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses, siis osalise tööajaga töötajate ja täistööajaga töötajate jaoks ületundide eest lisatasu maksmiseks ühtse künnise kehtestamine ei võimalda osalise tööajaga töötajate puhul seda eesmärki saavutada.

Lisaks, mis puudutab eesmärki vältida täistööajaga töötajate vähem soodsat kohtlemist võrreldes osalise tööajaga töötajatega, siis koheldakse täistööajaga töötajaid ületunnitöö osas samamoodi kui osalise tööajaga töötajaid, kui just ei kohaldata *pro rata temporis*-põhimõtet. Seega ei saa ka teine eesmärk põhjendada osalise tööajaga töötajate ja täistööajaga töötajate erinevat kohtlemist.

Teisena järeldas Euroopa Kohus, et kõnealused riigisisised õigusnormid põhjustavad ka kaudset soolist diskrimineerimist ELTL artikli 157 ja direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b ning artikli 4 esimese lõigu tähenduses.

Kuigi antud juhul on tegemist näiliselt neutraalse meetmega, nähtub eelotsusetaotlustest, et see meede seab 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. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on hinnata, mil määral on talle esitatud töötajate olukorda kirjeldavad andmed paikapidavad ja kas neid saab arvesse võtta. Riigisisene kohus peab samuti 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.

Samadel põhjustel ei saa ka seda kaudset diskrimineerimist – nagu osalise tööajaga töötajate „vähem soodsat“ kohtlemist võrreldes täistööajaga töötajatega – 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.